جامعة مؤتة

عمادة الدراسات العليا

الحماية القانونية للأجر

مجدولين عبدالمجيد عبدالمهدي المخاترة

رسالة

مقدمة إلى

عمادة الدراسات العليا

استكمالاً لمتطلبات الحصول على

درجة الماجستير في القانون قسم القانون الخاص

جامعة مؤتة، 2004

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة مؤته
عمادة الدراسات العليا

MUTAH UNIVERSITY
Deanship of Graduate Studies

الرقـــم :.....................................
Ref:..................

التاريخ : ....هـ
Date:.....................

الموافق: ....م
نموذج رقم (١٢)

إجازة رسائل جامعية

القسم:القانون الخاص

تقرر إجازة الرسالة المقدمة من الطالبة مجدولين عبد المجيد المخاترة والموسومة بــ:

"الحماية القانونية للأجر / دراسة مقارنة".

استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون.

الاسم	التوقيع	التاريخ	
د. عبد العزيز اللصاصمة		٢٠٠٤/٥/١٨	مشرفا
د. بيان يوسف		٢٠٠٤/٥/١٨	عضوا
د. جعفر المغربي		٢٠٠٤/٥/١٨	عضوا
د. احمد عبد الكريم ابو شنب		٢٠٠٤/٥/١٨	عضوا

عميد الدراسات العليا

د. ذياب البداينـــة

MUTAH-KARAK-JORDAN
Postal Code: 61710
TEL :03/2372380-99
Ext. 5328-5330
FAX:03/ 2375694
e-mail: dgs@mutah.edu.jo sedgs@mutah.edu.jo
http://www.mutah.edu.jo/gradest/derasat.htm

مؤته – الكرك – الاردن
الرمز البريدي :٦١٧١٠
تلفون :٠٣/٢٣٧٢٣٨٠-٩٩
فرعي 5328-5330
فاكس 375694 ٠٣/٢
البريد الالكتروني
الصفحة الالكترونية

شكر وتقدير

أتقــدم بالشكر والتقدير لأستاذي الفاضل الدكتور عبدالعزيز اللصاصمه الذي قبل الإشراف على هذه الرسالة، ووجهني بتقديم ملاحظاته، ووجهه نظره إلى كل ما يتعلق بالرسالة.

وكــل الامتــنان والتقدير للأساتذة أعضاء لجنة المناقشة الدكتور بيان يوسف والدكــتور أحمــد أبــو شنب والدكتور جعفر المغربي لقبولهم مناقشة هذه الرسالة متحملــين عــبء قراءتها، و إبداء ملاحظاتهم التي تضيف لهذه الرسالة الكثير من المنافع وتستدرك الخلل.

والشــكر لكل من جلست أمامه ليعلمني حرفاً، وليزيد بمعرفتي معلومةً ابتداءً مــن المراحل الابتدائية حتى انتهائي من الدراسة بمرحلتي البكالوريوس والماجستير حيث كان لكل منهم بصمة ولكل منهم صفةٌ حفرت في العقل لترفع بالطموح درجة.

إلــى كل من وقف بجانبي وساعدني ومنهم خالي (أبو محمد) جزاه الله عني خيراً .

مجدولين مخاترة

فهرس المحتويات

الصفحة

الملخص

الحماية القانونية للأجر
(دراسة مقارنة)

مجدولين عبد المجيد المخاترة

جامعة مؤتة، 2004

تناولت هذه الرسالة موضوع الحماية القانونية للأجر من الناحيتين التشريعية، والقضائية وذلك في ثلاثة فصول :-

تناولت في الفصل الأول مضمون عقد العمل وأهميته، والعناصر التي يتكون منها، ومراحل حماية الأجور .

أما الفصل الثاني فقد خصصته لموقف قانون العمل الأردني، والمقارن من هذه الحماية من خلال بيان المبادئ الأساسية التي يتضمنها .

وفي الفصل الثالث تناولت الحماية القضائية للأجور، وتتمثل في المحاكم الخاصة في نظر دعاوى الأجور، سواء بالنسبة لسلطة الأجور التي تنظر النزاعات الفردية، أو المحكمة العمالية التي تنظر النزاعات الجماعية .

ABSTRACT

Wages Lawful protection
(Comparative study)

Majdoleen AL-Makatreh

Mu'tah University, 2004

This dissertation is concerned with the legal protection of labor wages in Jordanian legislation and judiciary. It is divided into three chapters: chapter one spots the light on the labor contract; its concept, importance and the stages of its protection, chapter two investigate the Jordanian labor law position with regard to the legal protection of wages in general, and chapter three is devoted to the judicial protection of wages.

الفصل الأول
مضمون عقد العمل

1.1 المقدمة:

قـــال تعالـــى: " فانطلقا حتى إذا آتيا أهل قريةٍ استطعما أهلها فأبوا أن يضيفوهما فوجدا فيها جداراً يريد أن ينقضّ فأقامه قال لو شئت لتّخذت عليه أجرا " [1].

وقـــال رســـول الله صلى الله عليه وسلم:- أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه " [2].

أن موضوع الأجور ومشكلاتها ليس بالموضوع الحديث؛ لأنه من المعلوم أن العمل المأجور رفيق للإنسان، وضرورة موضوعية لنشاطه، وحياته، ومعيشته.

ذلـــك أن الأجور التي تعطي للعامل مقابل العمل على الأغلب أصبحت الآن وســـيلة العامل في الحصول على المواد الاستهلاكية الضرورية، وبخلاف ذلك يبقى الفرد عاطلاً عن العمل، وبالتالي لا وجود لمصدر رزقٍ يغطي احتياجاته الأساسية.

واتضح للمجتمع الدولي أهمية الأجور للعامل بعد مرور فترات زمنية طويلة عانى فيها العمال من الظروف السيئة والفقر، والبطالة، والأمراض....

وبدأت شعارات الحرية، والآخاء واحترام العمل تظهر على الساحة العمالية، وأن العامل هو وسيلة التنمية الأولى وهدف التقدم والتطور في المجتمعات، وبالرغم مـــن ذلـــك إلا أنـــه لا يزال هناك من ينظر إلى العمل كمجرد سلعة تباع وتشترى وتخضع لتحكم قانون العرض والطلب [3].

لـــذلك تدخلت النصوص القانونية الوضعية الداخلية في الدول، لتنظيم علاقة العمل على أساس أنها علاقة إنسانية اجتماعية في الدرجة الأولى ومحاولة في توفير حياة كريمة للعمال من خلال تحسين دخل العامل، ومعاملته كفردٍ في المجتمع يتمتع بكافة الحقوق وله ممارسة النشاطات الاجتماعية والثقافية والسياسية....

وبالاطلاع على النصوص القانونية نجد أنها ما زالت لا توفر الحد المطلوب لحمايـــة أجـــور العمـــال خاصةً فيما يتعلق بمقدار الحد الأدنى للأجور مقارنة مع الارتفاع المتزايد بالأسعار، بالإضافة إلى الاختلاف بين النصوص القانونية والواقع

العملـــي مـــن حـــيث الـــتعديات التي تقع من أصحاب العمل على أجور العمال، أو التنازلات التي يجبر العامل على الموافقة عليها وتجعل الأجور أقل من الحدود التي وضـــعها القانون، أو قبول العامل ابتداءً بشروط عمل قاسية، وأجور زهيدة محاولةً فقط للحصول على العمل، والتخلص من سيل البطالة الجارف.

وكون هذه التعديات لا تخضع لرقابة فعّالة من قبل الجهات المختصة، فنرى أن بعض أصحاب العمل يرجح كفة مصالحه على حقوق العمال.

ممـــا يجعـــل فئة العمال الطرف الأضعف في أي نزاع يتعلق بالأجور، خاصة مع تنامي أعداد العمال، وكثرة المشاريع الخاصة، وتراجع تدخل الدولة في توفير فرص عمـــل في وقت أصبحت فيه الخصخصة أمر مطروح ويتعلق بأغلب مشاريع الدولة الاقتصادية.

ولهـــذا جاء البحث موضوع الحماية القانونية للأجور، محاولة لتحديد مفهوم الأجـــر ووضـــع حدود لما يعتبر داخلاً ضمنه، وبيان أفضل الطرق لكيفية حساب الأجر، ومعرفة نقاط الضعف والخلل في القانون الأردني والمقارن، وبيان الأسباب التـــي قـــد تقلل من أجر العامل كالاقتطاعات، والجزاءات التأديبية، أو تمنع العامل حـــق المطالبة بأجره كمرور الزمن المانع من سماع الدعوى عند الإنكار، ثم تحديد طرق حل النزاعات المتعلقة بالأجور.

لـــذلك قسّـــمت الرســـالة إلى ثلاثة فصول، تضمن الفصل الأول منها تحديد عناصر عقد العمل، مع التركيز على عنصر الأجر – الذي هو موضوع دراستنا – مـــن حـــيث بيان مفهومه سواء من الناحية القانونية، أو القضائية أو الفقهية، وبيان أنـــواعه وملحقاتـــه، وتحديد مفهوم الحماية القانونية المضفاة على الأجور، ومراحل تطـــور هـــذه الحمايـــة ســـواء من الناحية الاجتماعية أو الاقتصادية للعامل، ودور النظريات الرأسمالية والاشتراكية في تحقيق الحماية المطلوبة، والأسباب التي دعت الدول إلى التدخل بنصوص قانونية آمرة لحماية الأجور وموقف المجتمع الدولي من ذلك.

وســـأتناول فـــي الفصل الثاني الحماية التشريعية للأجور، من خلال توضيح المبادئ الأساسية التي تضمنتها قوانين العمل سواء في الأردن، أو فرنسا، أو مصر

لحمايـــة الأجـــور، والتي تتمثل في بيان أسباب استحقاق العامل للأجر، ومبدأ الحق الأفضل، والحد الأدنى للأجور.

ثم سأوضح قواعد تنظيم دفع الأجور – كزمان ومكان الوفاء بالأجر، وطرق إثبات الوفاء والزمن المانع من سماع دعاوى الأجور – والتنظيم القانوني للمحافظة علـــى الأجور – كامتياز الأجور، وتضامن أصحاب العمل للوفاء بها، والاقتطاعات التي يحق لصاحب العمل حسمها من أجور العمال وأسباب ذلك.

وتـــناولت بالفصل الأخير طرق تفعيل وتطبيق النصوص القانونية، من خلال توضـــيح الجهـــات القضـــائية المختصة بنزاعات الأجور الفردية والجماعية والذي عنونته بـــ"الحماية القضائية للأجور".

أما بالنسبة لنزاعات الأجور الفردية، فقد حدد المشرع الأردني سلطة الأجور لنظـــر هـــذه النـــزاعات، لـــذلك فقـــد بينت الطبيعة القانونية لها، وطريقة تكوينها، واختصاصـــاتها بنظـــر المـــنازعات المـــتعلقة بالأجور الداخلة ضمن اختصاصها، والإجراءات المتبعة أمامها ومدى إمكانية الطعن بقراراتها وكذلك محكمة الصلح.

أما النزاعات الجماعية فقد حدد المشرع المحكمة العمالية لنظر هذه النزاعات بعـــد عرضـــها على مندوب التوفيق ثم مجلس التوفيق، وبعد توضيح هذه المراحل تـــناولت تكـــوين المحكمة العمالية، وطريقة نظرها للنزاعات، والإجراءات المتبعة أمامهـــا، ومدى إمكانية الطعن بأحكامها، وكان لا بد من بيان سلطة القضاء العادي للنظـــر بدعاوى الأجور، ودور القاضي بتحديد مقدار الأجر سواء بوجود اتفاق بين العامـــل، وصـــاحب العمل، أو عند عدم وجوده، وكيفية رجوع القاضي لأجر المثل فالعرف فقواعد العدالة لتحديد أجور العمال.

وبالـــنهاية أرجـــو أن تكون هذه الرسالة إضافةً للمكتبة القانونية بوجه عام، وإثراءً لها فيما يتعلق بالأجور بوجه خاص.

عناصر عقد العمل

يختلف عقد العمل في طبيعته، وتكوينه عن بقية العقود، لأنه ينصب على العلاقة الإنسانية، والاجتماعية لطرفيه، لذا نجد أن هذا العقد يستند أساسا على عناصر لا بد من توافرها، وتتمثل هذه العناصر في عنصر التبعية، وهي العلاقة التي ينشئها العقد بين طرفيه، وعنصر الأجر وهو محل التزام صاحب العمل.

عنصر التبعية

تتجسد علاقة التبعية بصورة واضحة بعقد العمل، لأن العامل لا يعمل لحسابه، ولكن لحساب صاحب العمل.

وانقسم الفقه القانوني إلى قسمين لتوضيح مفهوم هذه العلاقة، فجانبٌ منه أخذ بالمفهوم القانوني حيث تقوم هذه العلاقة، بتوافر خضوع العامل لرقابة، وإشراف، وتوجيه صاحب العمل[4]، ويقابلها تمتع صاحب العمل بحق إصدار الأوامر للعامل، بقصد توجيهه في أي جانب يتعلق بالعمل، و مراقبته في تنفيذ ما يسند له من أعمال، وتوقيع الجزاءات عليه في حال المخالفة.

ويعتبر الإشراف والإدارة وإيقاع الجزاءات نتيجة طبيعية، رغم اختلاف درجتهم حسب طبيعة العمل، وتخصص العامل، ومستوى كفاءته المهنية، ولا يشترط بهذه الرقابة أن تكون من صاحب العمل مباشرةً بل يكفي الإشراف والتوجيه.

وهناك جانب آخر من الفقه أخذ بمفهوم التبعية الاقتصادية، ويقوم هذا المفهوم على عنصرين:-

العنصر الأول:- أن يكون الدخل الناتج عن العمل، هو مصدر الرزق الرئيسي للعامل.

العنصر الثاني:- أن لا يعمل العامل لدى أي شخص آخر وإنما ينتظم بعمله عند شخص واحد أو جهة واحدة.

ويدعم أصحاب هذا الاتجاه رأيهم بالقول: إن هناك من العمال، من يقومون بالأعمال الموكولة إليهم، وهم بمنازلهم عن طريق الكمبيوتر، دون توافر الرقابة، و الإشراف المباشرين، وأرى أن هذا الرأي لا يخلو من الدقة، ولكن يؤخذ عليه حسب

رأي الدكتور حسن كيره أنه أقل وضوحاً من التبعية القانونية، فلا يمكن تحديد حدود التبعـية الاقتصادية، لمعرفة مداها، حيث لا يمكن معرفة أين تبدأ هذه التبعية، وأين تنتهـي، وأن مصـدر الـرزق هذا، وهو تحصيل حاصل لأي عمل يقوم به العامل وبالتالي لا يكون مميزاً، بحيث يصبح هو مضمون عنصر التبعية لتمييز عقد العمل.

ومهمـا يكن القول فإن الراجح بين التشريع، والقضاء، والفقه الأخذ بالمفهوم القانوني، ويؤكد هذا النصوص القانونية حيث نصت المادة(2) الفقرة الحادية عشرة مـن قانون العمل الأردني عند تعريف عقد العمل على:-" أنه اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه وإدارته مقابل أجر ".

وبالمقارنة مع قانون العمل المصري نجده أكد على نفس المبدأ حيث جاء بالمادة (29) أنه:-" تسري أحكام هذا الباب على العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر أياً كان نوعه ".

ويفهـم مـن هـذه النصوص القانونية والأحكام التي تصدر عن المحاكم أن الأشراف، والرقابة هما ما أُخذا به، وهو ما يرجحه كذلك الفقه سواء في فرنسا أو مصر[5] أو الأردن.

أما بالنسبة لموقف القضاء فقد جاء في حكم محكمة التمييز الأردنية ما يؤكد هـذا بقرارها الذي جاء فيه:- "إن ركن التبعية يتوافر بإشراف صاحب العمل على العمال عندما يكون له هيمنة على نشاط العمل أثناء تنفيذ العمل وأن يرسم له طريق العمـل وحدوده وأن يحاسبه على عمله وأن يقوم بإدارة جهاز المشروع ولا يتعين لتوافر ركن الإشراف أن يتبع صاحب العمل العامل باستمرار وهو يقوم بعمله "[6].

وجاء في حكم لمحكمة النقض المصرية بقولها:- " إن مناط تمييز عقد العمل هـو توافـر عنصـر التبعـية التي تتمثل في خضوع العامل لرب العمل وإشرافه ورقابـته..وأنـه يكفـي لتحقيق هذه التبعية ظهورها ولو في صورتها التنظيمية أو الإدارية "[7].

ويـتجه الفقـه الحـديث في فرنسا ومخالفاً بذلك القانون الأردني [8] إلى أن المقصـود بالتبعـية هـو:- مجموعة الظروف، التي تسمح للعامل بأداء عمله لدى

صـــاحب العمل، والبقاء تحت إشرافه، وإدارته خلال ساعات العمل والالتزام بالعمل المســـند إليه، ويستطيع بعد انتهاء عمله لدى صاحب العمل هذا، أن يختار أي مهنه، أو عمـــل آخر ويقوم به، طالما أن الالتزام الواقع على عاتقه، أمام صاحب العمل الأول، يقوم به على أكمل وجه[9].

ومـــن هـــنا نرى إمكانية العمل لدى أكثر من صاحب عمل شرط إعطاء كل عمـــل يقـــوم به جهده، وخبراته، ليكون أداؤه على أكمل وجه، ويفضل عدم وجود التـــنافس بـــين أصحاب العمل، الذين يعملون بذات المهنة، كون ذلك يجعل العامل عرضـــة لاتهامـــه بالإخلال بأحد الالتزامات الملقاة على عاتقه وهي المحافظة على أسرار العمل.

ويبقـــى القـــول أن عنصر التبعية من المسائل الموضوعية، والذي يترك أمر تقرير تحققه من عدمه لقاضي الموضوع الذي يقرر كل حالة على حده.

عنصر الأجر

عقد العمل من عقود المعاوضات، إذ مقابل الجهد الذي يبذله العامل يستحق أجـــراً، وبالتالي فإنه يعتبر الوجه المقابل للعمل، ويمثل سبب التزام العامل، وبهذا المعنـــى فإن الأجر يشكل عنصراً جوهرياً أساسياً في عقد العمل، لا ينعقد بدونه؛ لأن قـــيام العامل بالعمل دون الأجر يعتبر تبرعاً، وبالتالي لا تطبق عليه النصوص الخاصة في قانون العمل.

2.1 تعريف الأجر

عـــرّف المشرع الأردني الأجر في المادة الثانية بأنه:- " كل ما يستحقه العامل لقاء عملـــه نقـــداً أو عيناً مضاف إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أيّاً كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها باستثناء الأجور المستحقة عن العمل الإضافي".

يتضـــح مـــن هـــذا النص، أن المشرّع الأردني قد توسع في مفهوم الأجر، فبالإضـــافة إلـــى الأجـــر الأصلي الذي يستحقه العامل لقاء عمله، ذكر استحقاقات أخـــرى، وهذه ما يطلق عليها ملحقات الأجر والتي سيأتي بيانها لاحقاً، وقد استثنى المشرّع أجور ساعات العمل الإضافي في إدراجها ضمن مفهوم الأجر.

أمـــا المشـــرع الفرنســـي فقــد عرّفهُ بنص المادة (120) من قانون التأمين الاجتماعـــي أنـــه:- " كــل المــبالغ المدفوعة أو المستحقة للعمال مقابل عملهم أو بمناسبته"[10].

وهـــنا نجــد أن مفهــوم الأجر أخذ إطاراً أوسع وأشمل، لأنه وضح بأن ما يعطـــى للعامــل حتى ولو كان بمناسبة العمل فإنه يعتبر أجراً من جهة، ومن جهة أخرى لم يشترط فيها الاستمرار والثبات.

أمـــا قانـــون العمـــل المصري فقد عرّفه بالمادة الأولى منه بأنه:- " كل ما يتقاضـــاه العامـــل لقـــاء عمله نقداً مضافاً إلى جميع العلاوات أيّاً كان نوعها وعلى الأخص ما يأتي:

1. العلاوة الدورية.
2. العلاوة التي تصرف بسبب غلاء المعيشة وأعباء العائلة.
3. العمولة التي تعطى للطوافين والمندوبين الجوابين والممثلين التجاريين.
4. الامتيازات العينية.
5. كــل منحه تعطي للعامل علاوة على الأجر وما يصرف له جزاء أمانته أو كفاءتـــه ومـــا شـــابه ذلك إذا كانت هذه المبالغ مقررة في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية للعمل أو جرى العرف بمنحها.
6. البقشـــيش التـــي يحصل عليها العامل في المحال العامة غير السياحية إذا جـــرى العرف بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بتحديدها وتعتبر في حكم البقشيش النسبة المئوية التي يدفعها العملاء مقابل الخدمة في المنشآت السياحية.

ويصـــدر قـــرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب بالاتفاق مع وزير السياحة والمنظمة النقابية المختصة بكيفية توزيعها على العاملين".

ويلاحظ أن المشّرع المصري اتجه للأخذ بالأجر النقدي الأساسي ثم أضاف بعض صور الأجر على سبيل المثال لا الحصر، لورود جملة (أياً كان نوعها وعلى الأخـــص)، قاصـــداً مـــن ذلك تحقيق الشمول والعموم لمفهوم الأجر، وذكرت هذه الحالات كونها انتشاراً في الواقع العملي، ولأنها ما استقر عليها القضاء المصري.

ولـــم يغب عن القضاء مسألة تحديد مفهوم الأجر، حيث جاء في حكم محكمة التمييـــز الأردنـــية أن:- " الأجر كل ما يتقاضاه العامل من رب العمل بموجب عقد العمـــل"[11] وتضيف في حكم آخر " تشمل كلمة أجر في قانون العمل الأجر المسمى مضـــافاً إلـــيه أي استحقاقات أو علاوة تدفع بصورة دائمة مهما كان نوعها باستثناء أجور العمل الإضافي " [12].

أمـــا محكمة النقض المصرية فقد أكدت على أهمية تحديد مفهوم الأجر وذلك مـــن خلال تأكيد وجوب دفعه بصوره المتعددة فجاء بأحكامها:- "يتحقق عقد العمل بتوافـــر التبعية لرب العمل وتقاضيه أجراً على عمله"[13]، وتضيف" لا تخلو العمولة أن تكون هي الأجر أو بعضه فتدخل بذلك في حساب المكافأة وكذلك البدل ما لم يقم الدلـــيل على أنه كله أو بعضه مقابل تكليف فعلي"[14]. وتؤكد بحكم آخر أن " اعتياد رب العمل على صرف المنح للعمال بصفة عامة و أن هذا الاعتياد أنشأ عرفاً خرج بهـــا عن اعتبارها تبرعاً إلى جعلها الزاماً يضاف إلى الأجر الأصلي ويعتبر مكملاً له"[15].

ونجـــد كذلك محكمة النقض الفرنسية قد توسعت في مفهوم الأجر حيث جاء بأحكامهـــا:- "كـــل الإضـــافات إلى الأجر الأساسي المشترطة للعامل – تنفيذاً لعقد العمـــل – لهـــا صفة الأجر، وتدخل في حسابه ما لم تكن سداداً لمصاريف تحملها العامل"[16].

أمـــا موقـــف الفقه من تحديد مفهوم الأجر، فقد تعددت الآراء، حيث عرف بعـــض الفقهـــاء أنه:-"كل ما يدخل ذمة العامل مقابل العمل الذي يؤديه تنفيذاً لعقد العمـــل، وذلـــك أيّاً ما كانت التسمية التي تطلق عليه، وأيّاً ما كانت الطريقة التي يحتسب بمقتضاها، وأيّاً ما كانت الصورة و الأشكال التي يتشكل بها" [17].

واتجه آخرون إنه "ما يلتزم رب العمل بأدائه إلى العامل أو ما يدخل في ذمة العامـــل نظير القيام بالعمل المتفق عليه بالعقد".ومنهم من عرّفه بأنه " العوض الذي يحصل عليه العامل في مقابل عمله"[18].

ومـــن الفقهاء الفرنسيين الأستاذ ليون الذي عرّفه أنه:- "مجموع المبالغ التي تدفع نتيجة لعقد يربط الأطراف حتى لو لم تجد سببها – تماماً- في عمل فعلي" [19]

مـــن خلال هذه التعاريف المتعددة نجد أن القانون، و الفقه، والقضاء، أعطى أهمية لتحديد مفهوم الأجر، وتحديد ما يدخل بنطاقه – مع أنه على الأغلب مضمونها واحـــد وهو أن هناك التزام على العامل بأداء العمل مقابل دفع صاحب العمل الأجر لـــه بحـــيث يعتبر كل من العمل والأجر سبباً لالتزام الآخر – ذلك لأنه الأساس في تحديـــد مبلغ مكافأة نهاية الخدمة، أو الأجر المستحق للعامل عن الشيخوخة، والعجز لـــه، أو لورثـــته بعد وفاته، وتحديد مبلغ التعويض، أو المعاش المستحق للعامل، أو لورثـــته، تأميـــناً لإصـــابات العمل أو لتحديد أجر ساعات العمل الإضافي أو أجور الإجازات.

أنواع الأجر وملحقاته

بما أن الأجر ركن من أركان العقد، ولا قيام له دونه، وكون استقرار حياة العامـــل يرتكز عليه بشكل أساسي فلا بد من بيان أنواع الأجور التي يحصل عليها العامل وملحقاته حتى تدخل في نطاق الحماية القانونية.

أولاً:- أنواع الأجر.

ما أن ظهرت النقود كعمله للتداول، حتى أصبح الأجر يعطى بالنقود وهذا هو الأكثـــر انتشاراً حالياً، رغم أن الأجور العينية ما زالت موجودة في بعض المنشآت والمصانع لذلك نجد أنواع الأجر هي:-

أ-**الأجـــر الـــنقدي**:-أي أنـــه يدفع بالنقود، ويتم الاتفاق على هذه المبالغ بين العامل وصاحب العمل، شرط أن لا يقل عن الحد الأدنى للأجور المنصوص عليها بالقانـــون والصـــادر ضمن أنظمة تنظم ذلك، ويتم دفع هذه المبالغ بالعملة الوطنية المتداولة قانوناً ما لم يتم الاتفاق على غير ذلك [20]، والغرض من ذلك تفادي إرهاق العامل بمتاعب ومصاريف استبدال العملة الأجنبية، وتفادياً لتغيير سعر الصرف[21].

وإذا حصـــل الاتفـــاق على ان يكون الأجر نقداً وأوفى صاحب العمل بغير المـــتفق عليه، أو أوفى بغير العملة المتداولة، لا تبرأ ذمة صاحب العمل إلا بالاتفاق على ذلك[22].

ب- الأجــر العينـــي:- ويكون بشكل منافع يمكن تقويمها بالنقود سواء كانت مســكناً أو غــذاءً، أو ملبساً، أو وسائل انتقال يزود بها العامل دون أن يدفع عنها مقابلاً وتعتبر أجراً إذا تم تزويدها للعامل بشكل منتظم وليس عرضياً(23).

ويراعـــى فـــي الأجور العينية أن يتم الاتفاق عليها ابتداءً وأن تعطى للعامل مقابــل العمــل، لأن ما يعطى للعامل بغير توافر هذه الشروط كالألبسة التي تعطى للعامــل ليرتديها أثناء عمله، أو للظهور بمظهر خاص لتمييز العمال، لا يعتبر أجراً عينياً، وكذلك ما يعطى على سبيل التبرع.

ويحســب الأجر النقدي، والعيني، إما بالزمن – أي على أساس وحده زمنية معيــنة كالساعة، أو اليوم، أو الأسبوع، أو الشهر، أو الموسم، دون نظر إلى كمية الإنــتاج أو مقــدار العمل، أو بالقطعة وهنا يحسب على أساس وحدة إنتاجية معينة، بحــيث يتناسب ما يحصل عليه العامل من أجر، مع الوحدات الإنتاجية التي يحققها العامــل، فيــزيد بزيادتها وينقص بنقصانها، وفي حدود نفس النسب دون النظر إلى الزمن الذي أنفقه العامل في العمل.

ومن أهم مميزات حساب الأجر بالزمن أن العامل يستحق الأجر بغض النظر عــن الــزيادة أو النقصـــان في مقدار الإنتاج أو كميته طالما بذل جهداً يتناسب مع الزمن المحدد، أما سيئاتها فإنها لا تعطي الكفاءات حقوقها، لأنها تساوي بينها.

أما مميزات حساب الأجر بالقطعة أنها تجعل صاحب العمل يدفع الأجر مقابل عمــل معلــوم قد تم، والعامل يحصل على أجر مقابل جهده وتراعى الفروقات بين العمـــال، أما سيئاتها، فإنه يغلب فيها الكم على الكيف، ولا تضمن للعامل أجراً ثابتاً وتعمــل على إنهاك العامل لأنه سيسعى لزيادة إنتاجه، مقابل الأجر الذي يرى، مما يجعله يضاعف جهده لذلك(24).

وقــد يحســب الأجر بالطريحة، أي بالطريقتين السابقتين وذلك بتحديد مدة معيــنة لإنــتاج مقــدار معــين؛ فإذا زاد عن ذلك المقدار يزداد أجره، وتهدف هذه المحاولة لإيجاد حل وسط ولكن هذا الأسلوب له سلبيات، فهو يجعل العامل يحصل علـــى أجــرٍ لــيس ثابتاً، بحيث يكون مبنياً على التنافس والتناحر بين العمال في

الإنـــتاج، خاصـــةً عـــندما يكبر العامل بالسن وتضعف قدراته البدنية والصحية ولا يستطيع العمل كما لو كان في مقتبل عمره.

ثانياً:- ملحقات الأجر.

هناك الكثير من الأشكال التي تتخذها ملحقات الأجر، ومن هذه الملحقات:-

أ. **نســـبة من الأرباح:** ويحصل عليها العامل بالإضافة للأجر الأساسي، وهنا تبقى علاقة التبعية قائمة بين العامل وصاحب العمل، ويتم الاتفاق على ذلك بعقد العمل، وتحدد هذه النسبة بالاتفاق بينهما.

وفي حالة خسارة المنشأة لأرباحها يجب أن لا يقل الأجر الذي يعطى للعامل عن الحد الأدنى للأجور[25]، وفي حالة ترك العامل العمل، قبل انتهاء السنة المالـــية للمنشأة، والتحقق من الربح والخسارة، فهنا يحق للعامل أخذ نصيبيه من الأرباح حسب المدة التي قضاها في المنشأة، ويتأكد العامل من ذلك من خـــلال إطلاعـــه على الدفاتر والحسابات التي يلزم صاحب العمل بتقديمها، وإذا لم يفعل فللعامل اللجوء للقضاء.

ب. **العمـــولة وتعرّف بأنها:-** "ما يحصل عليه الوسطاء، والممثلون التجاريون، مـــن نســـب مـــئوية من قيمة التوصيات، والصفقات، التي يتوسطون بها أو يعقـــدونها لحساب من يمثلونهم من أصحاب الأعمال، مقابل عملهم وجهدهم في اجتلاب هذه التوصيات والصفقات بالإضافة للأجرة الأصلية" [26].

وقد يكون الأجر كله عمولة، أو نسبة منه، وإذا لم يحصل العامل على الحد الأدنى للأجور من العمولة فإن له المطالبة بهذا الحد من صاحب العمل، وإذا لم يعطه فله اللجوء للقضاء.

جـ. **البدلات:** وهي ما يدفعه صاحب العمل للعامل من نفقات مقابل طاقة يبذلها، أو المخاطـــر التـــي تحملهـــا أثناء أدائه للعمل شريطة أن ينص عليها في القانون أو العقد، أو النظام الداخلي أو استقر العامل على دفعها للعامل في المجال الذي يعمل فيه ومثاله نفقات كسوة العامل أو طعامه [27].

د.**المـــنحة**:- وهي:- ما يعطيه صاحب العمل، لعمّاله زيادة على أجورهم من مقابـــل نقدي أو عيني أحياناً، بأوقات محددة من السنة، أو بمناسبات معينة، وحتى تعتبر المنحة ملزمة لابد توافر شروط هي:-

1- **أن تكـــون عامـــة**:-أي تصرف لعمال المنشأة جميعاً، أو لطائفة معينة، ولا تعطى لاعتبارات شخصية، بل موضوعية.

2-**اســتمرارية المــنحة**:- أن يستمر دفعها، لحين تحقيق استقرارها كعرف ملزم، ولا يستطيع صاحب العمل التلاعب به.

ويســتقل قاضـــي الموضوع، في تقدير مدة الفترة الزمنية، التي يجب توافرها لتحقيق هذا الاستقرار والشعور بالإلزام[28].

3- **ثبات قيمة المنحة**:- أي عدم خضوعها لتحكم صاحب العمل، ولا يقصـــد بـــذلك أن تبقى القيمة جامدة، دون انتقاص أو زيادة في قيمـــتها حـــيث يمكن التأثر بذلك، لكن المهم هو القيمة الأصلية وثباتها.

هــــ. **المكافأة**:- وهي:- مبالغ نقدية، أو أشياء عينية، أو خدمات، تقدم للعامل مقابـــل جهـــد إضافي، أو عناية خاصة، تعود بالنفع على صاحب العمل، وذلـــك بهدف تشجيعه على استمرار هذا التميز، وتعتبر المكافأة جزءاً من الأجـــر إذا وجد إلزام على صاحب العمل، بدفعها بمقتضى عقد العمل، أو العرف، أو النظام الداخلي للمنشاة [29].

ويشـــترط بالمكافـــأة حتى تعدُ جزءاً من الأجر، الدورية إلى أن تدفع بشكل منتظم لمدة محددة بحيث تؤدي لاستقرارها، ولا بد من توافر سببها، وهـــو ذلك الجهد الخاص من العمل، أو أي سبب آخر يرى صاحب العمل إن العامل يستحق عليه مكافأة لتميزه.

و. **العـــلاوة**:- وهـــي:- مبلغ من النقود، يرتفع بها الأجر الأصلي للعامل، إذا أمضى في الخدمة مدة محددة أو استوفى شروطاً معينة.

والعلاوة قد تكون:-

1. **علاوة دورية:**- وهذه تصرف حسب أقدمية العامل بالمشروع، أو بعد قضاء فترة معينة بعمله، ويتم الاتفاق عليها بالعقد، أو ينص عليها النظام الداخلي، وقد ينشأ أحياناً عرف بوجود علاوات دورية معينة بالمنشأة أو المشروع؛ ولابد أن تتصف هذه العلاوة بالإلزام، والثبات، والاستقرار.
2. **علاوة غلاء المعيشة:** وتصرف للعامل لمواجهة ارتفاع الأسعار، واتجهت بعض الدول لجعلها إلزامية كمصر، بينما الأردن لم يجعلها كذلك وترك ذلك للاتفاق شرط توافر الاستمرارية، والدورية[30].
3. **علاوة عائلية:**-وتعطى للعامل عن زوجته وعن أولاده- ويختلف مقدارها بوجود الأولاد أو عدم وجودهم، محاولةً لمواجهة أعبائه العائلية، وهذه تعدُّ جزءا من أجر العامل، وهي بهذا المفهوم تكون مخالفة لمفهوم الأجر باعتباره مقابلاً للعمل، والقصد من إعطاء هذه العلاوة هو مصلحة الأمن الاجتماعي.

د. **البقشيش (الإكرامية):** وهي:- مبالغ، يحصل عليها العامل، من العملاء بمناسبة قيامه بالعمل.

كانت البداية لها محض تبرع، وتفضّل من جانب العميل، لارتياحه من الخدمة التي يقدمها العمال في بعض الأماكن كالمقاهي والمطاعم.... ولكن لشيوعها، وانتظامها، والشعور بالالتزام بها، أصبح أصحاب العمل يدخلونها ضمن حساب العميل، ويتجه بعض أصحاب العمل إلى جعل الأجر كله من البقشيش وهنا يجب أن لا يقل عن الحد الأدنى للأجور وهناك من يجعلونها جزءاً من الأجر [31]، وفي الحالتين، لابد من اتصاف البقشيش، بالانتظام، ووجود الشعور بالإلزام، وأن تدفع مقابل عمل داخل الوظيفة الأساسية، التي يقدم بها العامل.

وهو ما جاء في المادة (811) من القانون المدني الأردني حيث نصت على أنه:- " تدخل في أجر العامل وتعتبر جزءاً منه العمولات والنسب

المـئوية والمـنح ومقابل الخدمة في الأعمال التي جرى العرف فيها على مـنحها وتحتسب عند تسوية حقوقه أو توقيع الحجز عليها " وبالتالي، فإن البقشـيش تعدُّ جزءا من الآجر، إذا تم الاتفاق عليها بالعقد، أو ينص عليها الـنظام الداخلي، للمؤسسة، أو انه استقر التعامل على دفعها بحيث تصبح عرفاً[32].

3.1 مفهوم الحماية القانونية للأجر وتطورها

نتناول في هذا المبحث المفهوم القانوني لحماية الأجر، والمراحل التي مرت بها خلال قرون حتى وصلت إلى المرحلة الحالية.

مفهوم الحماية القانونية للأجر.

لأن الإنسـان اجتماعـي بطـبعه، ويدخل في تعاملات كثيرة مع بني جنسه لقضـاء حوائجه، فإن هذه التعاملات قد تتعارض سواءٌ مع أفراد المجتمع بعامة أو مع أحد أطراف هذه العلاقة بخاصة، مما يؤدي إلى ظهور النزاعات، التي لو تركت دون حسمها لأدت إلى فوضى عارمة بالمجتمع.

ومـن هـنا ظهـرت الحاجة إلى وجود قواعد عامة، تنظم أمور الأفراد في المجـتمع، وتضع الخطوط التي لا تسمح بتحقيق الرغبات المطلقة وفي الوقت نفسه تعمـل على التوفيق بين المصالح، لذلك جاءت نصوص القانون الوضعي، من أجل وضـع قـواعد آمـرة توجب اتباعها، لتصبح التصرفات والتعاملات الواقعة ضمن نطاقها مشروعة وصحيحة.

أمـا التصـرفات، والمعاملات، التي تكون مخالفة لهذه النصوص القانونية، فإنها تكون غير مشروعة، وتؤثر على المجتمع سلباً، مما يوجب توقيع الجزاء على مخالفهـا، ومن هنا نجد أن الحماية هي " إضفاء الشرعية على التصرفات من خلال وقـوعها ضـمن نطـاق النصوص القانونية مما يؤدي ذلك إلى ظهور الاستقرار، والـنظام، والأمـان فـي المجتمع" [33] وكان من ضمن العلاقات، التي تم تنظيمها بالقـواعد القانونية (علاقة العمل) حيث أعطى لها الاهتمام الكبير خاصة ما يتعلق منها بالأجر[34].

ولـــم تأتِ هذه النصوص القانونية التي نظمت موضوع الأجر من فراغ، بل لمـــرور الحماية بفترات زمنية طويلة، عانوا فيها الكثير للوصول إلى مرحلة تدوين نصوص قانونية تحمي أجورهم.

مراحل تطور الحماية القانونية للأجر.

مـــرّت الحماية القانونية للأجر، بمرحلتين أساسيتين، المرحلة الأولى وهي التي سبقت التدخل التشريعي حيث لم يكن للأجر أي أهمية تذكر، ولكن نجد العكس تمامـــاً فـــي المرحلة الثانية حيث كان للأجر أهمية كبرى، وذلك بعد أن انتهى عهد الســـخرة وأصبح القاضي يتقاضى أجراً مقابل العمل الذي يقوم به، وتدخلت الدولة لتوفير الحماية اللازمة لمنع الاعتداء عليه.

مرحلة ما قبل التدخل التشريعي.

تتضمن هذه المرحلة تطوراً لجانبين، هما:- الجانب الاجتماعي الخاص بحياة العامل وأثره على مستواه بالمجتمع، والجانب الاقتصادي الخاص بالمجتمع، أو بالدولة وأثر ذلك على مستوى الدخل للدولة بوجه عام.

أولاً:- التطور من الناحية الاجتماعية.

كان الإنسان في البداية يحصل على حاجاته من الطبيعة مباشرةً، ثم لتطور هـــذه الحاجـــات ظهـــر نظام المقايضة، والذي يعني تبادل السلع العينية بين أفراد المجـــتمع كلٍ حسب ما يتوفر لديه من هذه السلع إلى أن وصلت العلاقات إلى نظام الرق، والتي يخضع فيها العبد للسيد خضوعاً مطلقاً، ويقوم العبد بما يؤمر به من أعمـــال مقابل الحصول على الحماية من أي خطر، ولغرض حصوله على المأكل، والمشرب، والملبس[35].

ويســـتطيع الســـيد التصرف بالعبد وبيعه للغير أو دفعه للعمل عند الآخرين، ولأوقات غير محددة، والقيام بأعمال كثيرة ومتعبة ودون أجر.

ونلاحـــظ علـــى هـــذه العلاقة أنها علاقة ملكية، بحيث يعتبر العبد شيئاً من الأشياء التي يملكها السيد [36].

وعلى الرغم من انتشار الرق إلا أن الرومان عرفوا عقد (إيجار الأشخاص) أو (إجارة الخدمات)، وهذه العقود يكون طرفاها أحراراً، بحيث يستأجر أي شخص

آخـــر للقـــيام بعمل معين ومميز بحيث لا يستطيع العبد القيام به، مع اعتبارهم انه بمـــوجب هـــذه العقود يتم استئجار قوة العامل، ولكن هذا النوع من العقود كان قليلاً جـــداً، ثم ظهر نظام الإقطاع حيث جعل تابعية العبيد إلى الأرض، وليس للسيد، فلا يحق لأي مالك أرض أن يتصرف بهؤلاء العمال إلا بتصرفه بالأرض، فإذا باعها، أو رهنها، أو تصرف بها، يعتبروا العمال معها بالتبعية [37].

هـــذا فـــيما يخـــص الأراضي الزراعية، أما بالنسبة للحرف فقد ظهر نظام الطوائـــف الـــذي يـــنظم الناحية الصناعية، ويكون في هذا النظام لكل حرفة طائفة، تـــتكون بشـــكل هرمـــي ابـــتداءً من صبيان تحت التمرين حتى المعلم، وتشابه هذه الطوائـــف الـــنقابات فـــي الوقت الحالي، حيث تنظم ساعات العمل وشروط العمل، والترقـــي، والأجور....الخ، و يتضح أن عمل هذه الطوائف على أساس تنظيمي لا عقدي[38].

ثم تحولت هذه الطوائف إلى تنظيم شبه عائلي، وبدأ التسلط من شيوخ الحرفة على الصناع، وقلة الأجور وسوء ظروف العمل..مما أدى إلى سخط العمال وبدأت تظهر التجمعات السرية، ولا بد من الإشارة إلى أنّ أولى محاولات التشريع، ظهرت بهـــذه الفترة (فترة العصور الوسطى) عندما تدخلت الدولة لحماية مصالح أصحاب العمـــل، وذلك بسبب قلة الأيدي العاملة بتلك الفترة، حيث أصدر البرلمان الانكليزي عـــام 1349قانـــوناً ثم أعقبه قانون 1351، وكان هذا القانون الأخير محطماً لآمال العمـــال ومضـــيقاً لطمـــوحاتهم[39]، واستمر العمل بهذين القانونين في انجلترا حتى صـــدرت فـــي القـــرن الثامن عشر بالعهد الاليزابيثي، قوانين حددت " حداً أقصى للأجـــور، ومعاقـــبة أصحاب العمل الذين يدفعون أكثر من المبالغ المحددة، ومعاقبة العمال الذين يطلبون أكثر من المقرر " [40].

ثم جاءت الثورة الفرنسية وكان من نتائجها أن أثّرت على العمال وحقوقهم حيث أرست هذه الدورة بعض المبادئ ومن ذلك:-

1- أصـــبح مـــبدأ العقـــد شريعة المتقاعدين، (أي أن يصبح النظام تعاقدياً بدل النظام التنظيمي).

2- منع الدولة من التدخل بعلاقات العمل وإلغاء القوانين السابقة.

3- إلغاء نظام الطوائف، ومنع أي جهة من تمثيل العامل.

4- للعامل مطلق الحرية في اختيار صاحب العمل، والعمل الذي يريده.

5- تكون ساعات العمل محددة، وحسب وقت فراغ العامل.

6- أما بالنسبة للأجور فيتم الاتفاق عليها بين العامل وصاحب العمل.

7- إعطاء احب العمل الحق باستخدام من يشاء، دون التقيد بشروط معينة [41].

وبعد نجاح هذه الثورة، والعمل على تطبيق مبادئها، استبشر العمال خيراً، لكن الأمور في أغلب الأحوال قد ساءت ونتج عن ذلك:

1- ضعف المراكز القانونية للعمال، بعد إلغاء نظام الطوائف، ومنع تكوين النقابات، حيث استغل أصحاب العمل ذلك، بتشغيل عمال بأجور بخسة[42].

2- أصبح العامل هو الطرف الضعيف، الذي يريد العمل بأي شكل، وذلك لكثرة العمال في المصانع مما أدى لكثرة إصابات العمل وأمراض المهنة وتزايد ساعات العمل.

3- انتشار تشغيل الأطفال، والنساء دون توافر أدنى حماية، أو ظروف صحية ملائمة، مما أدى إلى زيادة الأمراض والوفيات[43].

ثانياً: التطور من الناحية الاقتصادية

في الوقت الذي كان البعض يدعوا فيه إلى تقليل الأجور، وُجدَ اتجاه يدعو إلى وجوب رفع الأجور، بقصد تحسين الإنتاج – لأن العامل يبذل أقصى جهد عنده – ومن جهة أخرى إذا ما زاد دخل العامل، فإنه سوف يُقبل على الشراء وبالتالي زيادة الطلب السلع، وعليه فقد شهد القرن التاسع عشر ظهور النظريات الرأسمالية والاشتراكية لإيجاد حل مناسب لمشاكل العمال بوجه عام والأجور بوجه خاص.

1- النظريات الرأسمالية: [44]

اهتم الاقتصاديون بإيجاد حلول مناسبة لقضايا الأجور، لذلك ظهرت مجموعة من النظريات وكانت البداية لنظرية أجر الكفاف [45] التي تنادي بالحد الأدنى للحاجات الضرورية لمعيشة العامل وعائلته، أي بالأجر الذي يسمح بنفقات دنيا

تسـمح بالعـيش للعامل وتخليد جنسه؛ لأن زيادة الأجور تؤدي إلى توافر الراحة، والـرفاهية، والتأمـين الصحي للعمال، مما يؤدي إلى زيادة أعمارهم، وهذا يؤدي لزيادة الإنجاب وبالتالي زيادة السكان، وهذا بدوره يوفر عدداً كبيراً من العمالة، مما يدفع أصحاب العمل إلى تشغيل أعداد أكبر، ودفع أجور أقل.

وقـد تعرضت هذه النظرية لمجموعة من الانتقادات، أهمها:- أن مضمون هـذه النظـرية (حـد الكفاف)، يعني حرمان العامل من أي إضافات أخرى؛ لأن صـاحب العمـل سـيعطي أقـل الأجـور إذا مـا أخذ بعين الاعتبار المساعدات، والمعـونات، التي تعطى للعمال من الدوائر الخاصة بالحماية الاجتماعية أو النقابية، وكذلك أخذ عليها بأنَّ الوسائل الضرورية للمعيشة، تختلف من بلد لآخر، ومن زمن لزمن، لهذا فالمعيار ليس ثابتاً ولا يصلح ليكون أساساً للمجتمعات جميعاً.

وأهم اعتراض على هذه النظرية، أنها لم تكن توفر الحماية اللازمة للأجور، بـل أدت إلى العكس من ذلك تماماً، ولتفادي الاعتراضات التي ظهرت على نظرية أجـر الكفـاف، ظهرت نظرية مخصص الأجور[46]، التي ركزت على رأس المال المخصـص لدفـع الأجـور، وأن توافر العمل يتحدد بمقدار رأس المال هذا، ودلل (جون ستيورات مل) على ذلك بقوله:- " الأجور تتوقف على مقدار رأس المال، بل لا تتأثر بأي شيء أخر".

وتعرضت هذه النظرية لنقد مفاده أن مضمونها لا يسمح للمشرع بالتدخل بأي نوع من أنواع الحماية، سواء بوضع حدود دنيا أم عليا للأجور، وذلك لأن أي رفع لمسـتوى الأجور لفئة معينة يعني انخفاض الأجور لفئة أخرى، وأضاف البعض أن الزيادة في الأجور سوف تؤدي إلى ارتفاع أسعار السلع الضرورية للعمال، وبالتالي فأنهم لن يستطيعوا الحصول على هذه السلع وهذا بدوره يقتضي تفضيل بقاء مستوى الأجور منخفضا، مما أدى لوصف هذه النظرية بأنها تشاؤمية لأنها لا تجعل للعمال أي أمل في ارتفاع أجورهم.

ثـم جـاءت نظرية إنتاجية العمل[47] التي دعت إلى زيادة الإنتاج مما يؤدي لزيادة الأجور، والعكس صحيح[48]، ويكون على أصحاب العمل حساب تكلفة إنتاج السلع، وما يزيد على ذلك من أرباح يستطيع توزيعه كأجور للعمال، وأُخِذَ على هذه

النظرية، أنها تؤثر سلبا على العمال، حيث تشجع أصحاب العمل، على تخفيض عدد العمـــال، بقصد تقليل المبالغ المدفوعة كأجور، أو أن تجعل أصحاب العمل يتجهون للعمال الأقل أجوراً.

ومـــن جهـــة أخـــرى فإن المشرع لا يستطيع التدخل بهذه الأسواق الحرة، بهـــدف تحديد الأجور، لأنه ليس لها إطار محدد، فهي تكون مرتفعة جداً في بعض الأوقات، ومنخفضة جداً في أوقات أخرى.ومن النظريات الرأسمالية نظرية العرض والطلـــب[49]، والتـــي ركزت على عدد الأيدي العاملة التي هي بحاجة للعمل، فكلما زادت هـــذه الأيـــدي قلت الأجور والعكس صحيح، وانتقد البعض هذه النظرية بأنها تهمل تأثير عناصر الإنتاج الأخرى كالمواد الأولية والمكان والآلات، التي لها أكبر التأثير على الأجور وتمنع أي تدخل للمشرع بالحماية للأجور.

2- النظرية الاشتراكية

بعـــد انشـــغال الرأســـماليين بوضع نظريات متعددة، بقصد الوصول لنظرية معيـــنة، تضع الحلول مشكلات الأجور، ظهرت المدرسة الاشتراكية، التي حاربت النظـــريات الســـابقة بالإضافة لمحاربتها للنظم السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية الرأسمالية، وكان على رأس هذه النظرية العالم(ماركس) الذي نادى هو وتابعوه بما يلي[50]:-

أ.مقـــدار الإنـــتاج القومي ليس ثابتاً بل هو متغير، وهذا يجعل الأجور غير ثابتة.

ب.لا دخـــل للعرض والطلب في تحديد قيمة البضاعة، وإنما قيمة البضاعة تحـــدد بقـــيمة العمـــل المتجســـد فيها، أي فائض، القيمة الذي يحصل عليه الرأسمالي في استغلاله لقوة عمل العامل.

جـــ.أشـــار ماركس إلى أن الحد الأدنى لحقوق العامل لا يشمل كفاف العامل فقـــط بل تتحدد في كل بلد بالمستوى التقليدي للمعيشة، ومدى كفاءة العامل، وعدد ساعات العمل.

د- إمكانـــية التدخل التشريعي لفرض الحماية اللازمة على الأجور، لصالح العمــال، وإذا لم يتدخل المشرع على العمالة أن تناضل لأجل الحصول على حقوقها.

وبعــد تفحــص النظريات الرأسمالية والاشتراكية، نجد بأن علم الاقتصاد بتلك الفتــرة لــم يرَ الأجر إلا كونه عنصراً من عناصر تكاليف الإنتاج، وثمناً لسلعة من الســلع والدلــيل علــى ذلك أن بعض التشريعات، التي سادت في تلك الفترة كانت تجسيداً لهذه الفكرة، ولم تنظر للاعتبار الاجتماعي بالأجور.

وعــند النظر للقانون المدني الفرنسي الذي صدر عام 1804 نجد أن المشرع لم يورد سوى مادتين (1780، 1781) فيما يتعلق بعقود العمل، والتي أطلق عليها هذا القانــون اسم عقد (إجارة الأشخاص)، ومضمون المادة (1780) (توجب أن يكون العقــد مؤقــتاً وليس دائماً كما كان بالقانون القديم)، والمادة (1781) (التي تقضي باعتــبار قول السيد فاصلاً بمقدار الأجر والوفاء به سواء عما مضى من سنوات أو السنة الجارية)[51].

أمــا القانــون المصــري القديم (الأهلي الذي صدر عام 1883والمختلط الذي صــدر عــام 1873)، فقط كان متأثراً بالقانون الفرنسي، حيث نظما هذان القانونان تحت عنوان (إجارة الأشخاص) في المواد (401-405) من القانون الأهلي والمواد (489-493) مــن القانون المختلط، حيث كانت مادتان تنظمان مدة العقد، ومادتان لفســخه، ومــادة تتعلق بالأجر، وتتضمن هذه المادة أنه: " إذا لم يحصل اتفاق على تعيــين الأجــر، يتــبع مــا يقــرره العرف لتعيين مقدارها سواء كانت مستحقة أو مدفــوعة "[52]، أمــا باقــي الدول العربية، فقد كانت خاضعة للدولة العثمانية، التي أصــدرت مجلة الأحكام العدلية لتكون قانونها، ونظمت هذه المجلة ما أسمته (إجارة الأدمــي)، حــيث أخــذت بأجر المثل في المواد(563 - 568) لتبين أن الشخص يستحق الأجر متى هيأ نفسه للعمل، وتواجد في مكان العمل بغض النظر عن التنفيذ الفعلي للعمل، وكذلك أخذت هذه المجلة بمبدأ العرف لتحديد الأجر إذا لم ينص عليه العقد[53].

ومـــن خـــلال العرض المتقدم نجد بأن كلاً من فرنسا، والدول العربية التي كانـــت خاضـــعة للدولـــة العثمانية قد اعتبرت عقد العمل ما هو إلا عقد إجارة لقوة العامل.

مرحلة التدخل التشريعي لحماية الأجور

بـــدأت بالظهـــور، بعـــض الحـــركات التي كانت تنادي بالقضاء على الظروف والأحوال الناتجة عن المراحل السابقة، التي أدت إلى زيادة مستوى الفقر الذي كان يعاني منه المجتمع العمالي، والآلام والبؤس، والأمراض.[54]

وطالـــبت بتدخل الدولة، بقصد توفير حدود معينة لفئة العمال، التي تمثل غالبية المجـــتمع، وقـــد كان أول من نادى بضرورة تدخل الدولة، الاقتصادي السويسري (ســـيموندي) عام 1819 عندما طالب بمنع تشغيل الأطفال، وتقييد تشغيل المراهقين وتقريـــر الـــراحة الأسبوعية، ووجوب توفير الضمان والأجر للعمال في الشيخوخة والعجـــز، والمـــرض، والـــبطالة، ثـــم انـــتقلت هذه المطالبات إلى فرنسا وألمانيا وإنجلتـــرا....الـــخ[55]، ونتـــيجة لهذه المطالبات والنضال العمالي حلت فكرة علاقة العمل محل عقد العمل وأصبح الطابع الإنساني يغلب على هذه العلاقة وترتب على ذلك:-

أولاً: أصـــبح الاعتبار الإنساني، هو الذي ينظم الأجور ويقيدها، وليس الفكر الاقتصادي البحت.

ثانـــياً: أدى تـــدخل الدولـــة إلى عدم تقييد الأجور بمبدأ حد الكفاف، أو مبدأ العرض والطلب.

ثالـــثاً: بتدخل الدولة منع أصحاب العمل من الضغط على العمال بقصد تدني أجورهم خصوصاً في حالات توافر البطالة بكثرة في أي بلد كان.

رابعـــاً: مـــن جهـــة أخرى بدأت حقوق العمال تؤخذ بعين الاعتبار كالعطل، وساعات العمل، والإجازات.

وعـــند عجز القانون المدني عن تغطية هذه الحقوق، كان لا بد من ظهور تشـــريعات تخـــص هذا الموضوع، لذلك جرت أولى محاولات تحرير الأجر من النظـــرة الاقتصادية البحتة في فرنسا، عندما حاول (روبسبير) أن يُدخل في دستور

عــام 1793 فكــرة إعادة توزيع الدخول بالنص على:- " إن المجتمع مسؤول عن توفير المعيشة لكل المواطنين، إما بتوفير العمل لهم أو بالمحافظة على كيان أولئك الــذين لا يجــدون عملاً " و"بتقديم المعونة اللازمة لمن لا يجد ما هو ضروري له، وأن هذا دين على أولئك الذين يملكون فائضاً عندهم"[56].

ثــم بعد ذلك، تدخلت التشريعات في عدد من الدول منها ألمانيا عام 1871، وإنجلتــرا 1880...، إلى أن جاء دور المنظمات الدولية، التي ظهرت بعد ذلك مثل مــنظمة العمــل الدولــية، حيث نصت في دباجتها على أهمية الأجر، وضرورة أن يتماشــى مع المستوى المعيشي والاقتصادي للعامل، وتطبيق ذلك على أرض الواقع عن طريق عقد المعاهدات الدولية وانضمام اغلب دول العالم لها.

أمــا بالنســبة للأردن فقد كان مثل باقي الدول العربية التي نظمت قوانينها مجلــة الأحكــام العدلــية، كالعــراق، وفلســطين، ولبنان ثم جاء قانونا الجمعيات والإضراب العثمانيان اللذان شرعا عام 1909 وأخذ بهما بالإضافة لأحكام المجلة.

لكن في عام 1953 تم إلغاء القانونين السابقين، وصدر قانون (نقابات العمال رقــم 35لســنة 1953) ثم صدر قانون (تعويض العمال رقم 17 لسنة1955) [57]، إلــى أن انضمت الأردن عام 1956 لمنظمة العمل الدولية مما أوجب إصدار قانون خاص بالعمل.

لذلك صدر أول قانون متكامل خاص بالعمل وهو قانون (21) لسنة 1960 وكذلك القانون المدني الذي تحدث بفصل كامل عن عقد العمل[58] ثم قانون مؤسسة الــتدريب المهنــي رقم 7 لسنة 1976، ثم صدر قانون العمل الجديد رقم 8 لسنة 1996وكان آخر تعديل له عام 2002.

وتــوج تدخل الدولة لحماية الأجور بتضمين الحماية لنصوص القوانين الأساسية بالــدول (الدستور) والانضمام لمنظمة العمل الدولية والتوقيع على الاتفاقيات التي تطرحها طالما يتوافر بها تفعيل الحماية وتحقيق ضمانات أفضل للعمال، وعليه، فأننا نفصــل هــذا فــي نقطتين، الأولى:- التدخل من خلال نصوص الدستور الداخلي، والثانية:- التدخل من خلال المعاهدات الدولية.

أولاً:- التدخل من خلال نصوص الدستور الداخلي.

الدستور هو القانون الأساسي (الأعلى) في أي بلد، ويتضمن النصوص التي تعكس النظام والمبادئ التي تعتمدها كل دولة، ومدى حمايتها و محافظتها على حقوق وحريات الأفراد، وهذه المبادئ التي تتضمنها تعتبر ملزمة للمشرع، عند سن القوانين العادية لذلك لا يجوز الخروج عليها.

وكون العمل هو أحد المرتكزات التي يقوم عليها المجتمع كان لابد أن يتضمن الدستور النصوص التي تحافظ عليه وتحميه، وكان من أبرز ما عالجته موضوع الأجور، ففي الدستور الأردني جاءت الفقرة الثانية من نص المادة (23) لتتضمن أن:- "تحمي الدولة العمل وتضع له تشريعاً يقوم على المبادئ الآتية:-

أ.إعطاء العامل أجراً يتناسب مع كمية عمله وكيفيته

ب...".

وبناءً على هذا النص نجد أن المادة(23) قد وفّرت الحماية للأجور مع مراعاة أنها غير قابلة للتطبيق بذاتها، إذ لا تصلح إلا لتكون موجهاً للمشرع، بحيث يجعل نصوصه القانونية تتضمن ما قصده المشرع مع وضع الجزاءات الرادعة في حالة مخالفة ما سعى إلى تحقيقه من حماية لأجور العمال.

وضمنت جلّ تشريعات العالم دساتيرها الوظيفية، مثل هذه النصوص فنجد الدستور المصري نص بالمادة (23) منه ما يقتضي أن:- "ينظم الاقتصاد القومي وفقاً لخطة تنمية شاملة تكفل زيادة الدخل القومي وعدالة التوزيع ورفع مستوى المعيشة والقضاء على البطالة وزيادة فرص العمل وربط الأجر بالإنتاج وضمان حد أدنى للأجور ووضع حد أعلى يكفل تقريب الفوارق بين الدخول".

أما بالنسبة للدستور الفرنسي لعام 1958 الذي أحالنا إلى دستور سنة 1946، فقد اهتم هذا الدستور بالحديث عن حق العمل والمساواة بين المواطنين والحق في حد أدنى للأجور، وأكد القضاء الفرنسي هذه المبادئ من خلال أحكامه والحض على العمل بها باعتبارها مبادئ عامة للقانون[59]، وإن دل وجود نصوص تهتم بالأجور في الدستور على شيء إنما يدل على أهمية الموضوع ومدى تعلقه بحياة جميع

الأفراد وتأثيره على المجتمع بشكل عام، لذلك لم يكن من المشرع الدستوري إلا أن ضمنه هذا الموضوع وركز عليه.

ثانياً: التدخل من خلال المعاهدات الدولية.

لـــم يشـــر الدســـتور الأردنـــي لموقفه من المعاهدات الدولية ولكن يفهم من النصوص بأنه إذا ما تم التصديق على أي معاهدة فإن أولوية التطبيق تكون لها على القوانـــين الداخلية[60]، وأكد ذلك موقف كل من الفقه والقضاء الأردنيين، حيث نص قرار محكمة التمييز الأردنية على أنه:-" الاتفاقات الدولية أعلى مرتبة من القوانين المحلية وواجبه التطبيق عند تعارضها مع القوانين "[61].

إذن بالنســـبة لـــلأردن، فإن المعاهدات التي ينضم ويصادق عليها فيما يتعلق بعلاقـــة العمـــل، تصـــبح جزءاً من التشريع الأردني ولها الأولوية في التطبيق عند التعارض مع القوانين المحلية.

علمـــاً بأن المجتمع الدولي، حاول منذ القدم جاهداً تدويل قواعد قانون العمل، وكانت البدايات عام 1890، عندما انعقد المؤتمر الدولي لدراسة المسائل العمالية في برلين [62]، والسبب بهذا التوجه العالمي، هو الظروف الاقتصادية، والاجتماعية التي مـــرت بها الدول الصناعية، ولحماية العمال من الاستغلال من خلال تنظيم علاقات العمـــل، وإقامـــة الـــتوازن وإقـــرار الضمان الاجتماعي، الذي بدوره يؤدي لإقامة السلم، والأمن الدوليين، واستتبابهما [63].

ولهذه الأسباب جميعها كان على المجتمع التقدم بهذا الفكر، للوصول إلى شئ ملمـــوس فجـــاءت الخطوة الأساسية، وهي إنشاء (منظمة العمل الدولية) بمقتضى اتفاقـــية فرســـاي عـــام 1919 وكانت هذه المنظمة، جزءاً من عصبة الأمم، ثم بدأ انفصـــالها تدريجياً من حيث الدستور والأعضاء حتى حصل الفصل المالي وهذا ما جعلها باقية رغم زوال عصبة الأمم [64]، ثم بعد قيام الأمم المتحدة ارتبطت (منظمة العمـــل الدولـــية) بهـــذه الهيـــئة باتفاق خاص وقّع عام 1946 حتى تصبح إحدى الوكالات المتخصصة فيها.

وبـــرزت أعمـــال المـــنظمة منذ قيامها في مجال العمل على مستوى العالم، وخصوصـــاً أن الدســـتور الأساســـي لها نص على حقوق العمال وتنظيم الأعمال

وحقوق وواجبات أصحاب العمل، وركز كذلك على الأجور سواء عند بيان الأهداف الأساسية لقيام المنظمة أو في الدستور بعد قيامها حيث جاء أم من ضمن أهدافها:-

" ضمان أجر كافٍ للعامل بحيث يوفر له مستوى معقولاً للمعيشة[65] "

أما بالدستور فقد جاء:- "....ضمان أجر يكفل العيش في شروط ملائمة "

ثم جاء بعد ذلك إعلان فيلادلفيا الذي اقره مؤتمر العمل الدولي بدورته (26) عام 1944 ليحل محل المادة 427 من معاهدة فرساي.

والذي تضمّن ما يخص الأجر حيث جاء فيه أنه من أهم المبادئ:-

" تأمين مستوى لائق للعامل من حيث السكن والغذاء والراحة "

ثـم تأكد ذلك على المستوى الدولي مرة أخرى عند الإعلان العالمي لحقوق الإنسان حيث أقرته الأمم المتحدة بالأكثرية عام 1948.

ونصـت المادة الثالثة منه على أنه:-" لكل إنسان حق العمل وحرية الاختيار وله حق العمل في ظروف عادلة وملائمة وحق الحماية من التعطل ولجميع الأفراد الحـق فـي أن يتقاضوا أجوراً متساوية عن الأعمال المتكافئة دون أي تميز بينهم، ولكـل مـن يعمل الحق في أن يتقاضى أجراً عادلاً ومناسباً يكفل له ولأسرته حياة كـريمة، ويضـاف إلى هذا الأجر غيره من وسائل الحماية الاجتماعية إذا اقتضى الأمر ".

ولأهمـية المـبادئ التـي تضمنتها هذه المعاهدات والإعلانات، فقد انضم الأردن لمـنظمة العمـل الدولية عام 1956، ومنذ تلك اللحظة بدأ بمحاولة تطوير مجـال العمل من جميع الجهات خاصة فيما يتعلق بالأجور، حيث صدر عام 1960 قانون العمل رقم 21 لسنة 1960 لأول مرة ثم تم إلغاؤه وصدر قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 علماً أن هناك أعداداً لا بأس بها من الاتفاقيات صادق عليها الأردن في مجال الأجور[66].

أما موقف الدول العربية من مسألة مكانه المعاهدات الدولية الموقع عليها من القوانـين الداخلـية فنرى أن الدستور المصري نص بالمادة (151) منه على أنه:- "رئـيس الجمهـورية يبرم المعاهدات ويبلغها مجلس الشعب مشفوعة بما يتناس من

البيان وتكون لها قوة القانون بعد إبرامها والتصديق عليها ونشرها وفقاً للأوضاع المقررة...."

إذن المعاهدات لها قوة القانون بمصر، وأي اتفاقية تبرمها وتصدق عليها فلا بد تتخذ الإجراءات القانونية اللازمة حتى تصبح نافذة، وبما أن مصر كانت من الدول التي انضمت إلى منظمة العمل الدولية، فإن المعاهدات التي تنبثق عن هذه المنظمة وتوقع عليها الدول تعتبر ملزمة لها، وهناك أيضاً أعداد من المعاهدات التي تتعلق بالأجور وحمايتها قامت جمهورية مصر العربية بالتوقيع عليها[67].

أما فرنسا فقد نص الدستور الفرنسي في المادة (55) منه "على أن المعاهدات والاتفاقيات التي صدق أو وافق عليها والمنشورة حسب الأصول لها سلطة أعلى من سلطة القوانين شرط تنفيذ الطرف الآخر لها "

أما إذا وجدت معاهدات مخالفة للقوانين، فإنه يجب تعديل هذه الأخيرة بما يتماشى معها وهذا يعني أن المعاهدات لها قوة أكبر من القوانين وأقل من الدستور[68].

وبما أن فرنسا قد انضمت لمنظمة العمل الدولية فإن المعاهدات التي يوقع عليها المجلس الدستوري يختص بالأجور وحمايتها واجبة التطبيق داخلياً، وعلى مستوى الوطن العربي، أنشئت منظمة العمل العربية عام 1965 وانضمت لها الدول العربية، وكان الهدف من إنشائها عقد الاجتماعات وإصدار التوصيات في شتى مجالات العمل ووضع الحلول المناسبة لها، ومن ضمن هذه المواضيع الأجور.

الفصل الثاني

الحماية التشريعية للأجر

بعد الإشارة إلى التطور التاريخي للحماية القانونية للأجر، رأينا إن الدساتير، والمنظمات الدولية والنظريات الاقتصادية قد حاولت إيجاد حلول لقضايا الأجور، وحمايتها من تعدي صاحب العمل، أو الانتقاص من مقدارها، ذلك أن الأجر ضروري بالنسبة لحياة العامل كمصدر رزق له ولعائلته، فجاءت النصوص التشريعية الوضعية، وتدخلت بقواعد قانونية آمرة، لتنظيم عقود العمل والتي يعتبر الأجر جزءا لا يتجزأ منها، حيث نظمت هذه القواعد الأجور وطرق دفعها وحمايتها، مع بقاء الحق للعامل وصاحب العمل للاتفاق فيما بينهما على جميع شروط العقد، ومن ضمنها الأجور والتي يجب ألا تقل عن الحد الأدنى الذي حدده القانون، لأن الحد الأدنى يعتبر من النظام العام الحمائي للعامل.

ومـــن هذه القواعد استحقاق العامل للأجر، فبالرغم من وجود حالات لم يقم فـــيها العامل بعمل إلا إنه يستحق أجره، وكذلك إعطاء العامل الحق الأفضل، وجاء تحديـــد الحد الأدنى للأجور في محاولة لإعطاء الحماية الكاملة للأجور، وتم تنظيم كيفـــية دفـــع الأجـــر، ومكـــان دفعه، وزمانه، وكيفية إثبات الوفاء به، ومدد التقادم الخاصـــة به، وبعد النص على هذه القواعد التنظيمية ارتأى المشرع تغطية الحالات التي قد تؤثر على الأجر أحيانا كحالات الإفلاس والتضامن الذي يحصل في حالة بـــيع المنشـــأة، ولـــم يكتفِ المشرع بحماية الأجر، بل نظم مدى اقتطاعات صاحب العمل من أجر العامل نتيجة لأخطاء ارتكبها، كالتلف أو التدمير، أو مخالفة النظام الداخلـــي فيســـمح المشرع لصاحب العمل توقيع الجزاءات التأديبية أو الاقتطاع من أجر العامل، ولكن في حدود معينة، وكذلك فعل بالنسبة للاقتطاع مقابل القروض.

المبادئ الأساسية التي تضمنها قانون العمل

بعـــد كـــل ما واجهه العمال من عناء على مدى عصور، وظروف قاسية كانـــت الدافع إلى البحث عن حلول مناسبة لما يصادف هذه الطبقة من المجتمع من

عــناء بقصــد إرساء أسس العدالة، على مبدأ التضامن بين الأطراف في المجتمع، لوصول أي دولة إلى ذلك التقدم والتطور الذي تسعى إليه.

ولم يكن ذلك ليحدث إلا من خلال رفع المستوى المعيشي للعمال، وضمان الحــياة اللائقــة الكــريمة له ولعائلته، وان لا يكون جهد العامل في عمله لمصلحة صاحب العمل عبارة عن سلعة تباع وتشترى دون ضمان أي حد من الحقوق الدنيا لهذا العامل.

ومــن جهــة أخرى فلا بد من المحافظة على حقوق أصحاب العمل، وذلك بوجــود التــزامات على العامل لمصلحة رب العمل، وكذلك إعطاء صاحب العمل الحق باتخاذ إجراءات صارمة في حق العامل – إذا ما خالف الالتزامات الملقاة على عاتقــه – ضــمن قــواعد قانونية، لا تجعل سلطة صاحب العمل مطلقة تؤدي إلى الإجحاف بالعامل.

لــذلك كان لا بد من إيجاد نصوص قانونية ملزمة لأطراف عقد العمل لقيام كل طرف بواجباته وكذلك لوضع العقوبات اللازمة لتكون رادعة في حالة المخالفة.

ومن هنا نجد أن جميع الدول المنتمية لمنظمة العمل الدولية ملتزمة بتطبيق قــواعد العمل الحديثة، والتي تعطي العمال حقوقهم ومن بينها الأجر، الذي هو ركن أساسي في عقد العمل، ولا قيام له بدونه، لأن العامل لو أدى العمل بدون أجر لكان ذلك تبرعاً.

1.2 القواعد التي تحكم استحقاق العامل للأجر.

تضــمن قانــون العمل الأردني فصلاً خاصاً لحماية الأجور، ولكن ذلك لا يمــنع بان تكون هناك نصوص خارج هذا الفصل، ومن هذه النصوص ما نظم مبدأ استحقاق العامل للأجر، ومبدأ الحدود الدنيا والحق الأفضل والتي تعتبر من أساسيات عقــد العمل بوجهٍ عام، ونستطيع أن نضيف هنا، مبدأ الحد الأدنى للأجور لأهميته ولكونه أكثر المبادئ محافظةً على حقوق العمال والذي ينضم للمبدأين السابقين بهذه الأهمية، وهو ما سأفصل القول فيه كالآتي :-

شروط استحقاق العامل للأجر.

اهـتمت أغلـبّ تشريعات العالم بحالات استحقاق العامل للأجر، لذلك نجدها أشـارت إلـى وجوب قبض العامل لأجره بعد القيام بالالتزامات الواقعة على عاتقه والتي تستند إليه، لذلك أوجب القانون التراضي ابتداءً بين أطراف العقد على العمل والأجـر باعتـبار وجود علاقة سببه متبادلة بينهما، ولكن عدم الاتفاق على ذلك لا يجعـل العقـد باطلاً طالما هو قابل للتحديد على أن هناك أحوال يستحق العامل فيها الأجر[69]، وإن لم يقم بالعمل ومن هذه الأحوال:-

أولاً – عدم إسناد العمل للعامل لأسباب خاصة بصاحب العمل

تتمـثل هـذه الحالـة عندما لا يقوم العامل بعمله نتيجة لتوجه إرادة صاحب العمـل لـذلك أو لخطـأ منه [70] أولم يهيئ المكان، أو الأدوات، أو المواد الأولية اللازمـة أو تقديم المساعدين الضروريين لتنفيذ العمل إذا اقتضت طبيعة العمل ذلك ما لم يجر العرف على غر ذلك.

وفي هذه الحالة فإن صاحب العمل يتحمل المسؤولية، لعدم قيام العامل بعمله، ويدفـع لـه أجره كاملاً، ونرى تأكيد ذلك من خلال النصوص القانونية، ففي نص المـادة (136) الفقـرة (ب) من قانون العمل الأردني نجد أن المشرع أوجب على صـاحب العمـل غرامة مقدارها خمسمائة دينار عن أول يوم للإغلاق المحظور ثم خمسـون ديناراً عن كل يوم يلي ذلك مع وجوب دفع أجور العمال كاملةً عن جميع أيام إغلاق المنشأة.

وبالمقارنـة موقـف كل من المشرع المصري، والفرنسي، والعراقي، نجده مماثلاً لموقف المشرع الأردني، من حيث وجوب دفع أجور العمال كاملةً إذا حضر العامـل لمقر العمل في الوقت المحدد، وكان مستعداً لمباشرة العمل، وحالت أسباب تـرجع لصـاحب العمل دون ذلك، أولم يمده بالمواد الأولية بانتظام ليسمح له تنفيذ التـزاماته[71]، ولكـن ماذا يترتب على صاحب العمل إن كان بحاجة لتقليص حجم العمل أو استبدال نظام إنتاج بآخر تبعاً للتطور أو التوقف نهائياً عن العمل؟

ففي هذه الحالات اعتبر المشرع الأردني ذلك من الضرورات لصاحب العمل لمـواجهة الـتقدم والتطور الصناعي، فأعطاه الحق بإنهاء عقود العمل غير محددة

المدة، أو تعليقها كلها، أو بعضها شرط أن يبلغ وزير العمل بذلك خطياً مع توضيح الأسباب التي تدعو لذلك ويجب على الوزير تشكيل لجان من العمال، وأصحاب العمل، وممثلو الحكومة للتحقق من سلامة إجراءات صاحب العمل وتقديم توصياتها للوزير خلال مدة لا تتجاوز 15 يوم من تاريخ تبليغها بدء إجراءات التحقيق وبناءً على ذلك يصدر الوزير قراره خلال سبعة أيام من رفع اللجنة توصياتها إليه، وإذا أعاد الوزير العمال للعمل - فإنه لصاحب العمل الطعن بقراره خلال 10 أيام من تبليغه قرار الوزير أمام محكمة الاستئناف وتنظره المحكمة تدقيقاً وبصورة مستعجلة، بحيث تبت فيه خلال مدة لا تتجاوز الشهر ويكون قرارها قطعياً مع حق العمال بالرجوع للعمل خلال سنة من تاريخ تركهم العمل إذا عاد لطبيعته السابقة ولمن أراد ترك العمل فله ذلك دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية ونشير إلى أن العقود المحددة المدة في هذه الحالات، يدفع صاحب العمل للعمال أجورهم لنهاية المدة المتفق عليها مع كافة حقوقهم [72].

وأشار قانون العمل المصري إلى حاجة صاحب العمل لتقليص حجم العمل أو استبدال نظام بآخر، فكان من حقه إجراءه مع وجود لجان تقرر مدى صحة ادعاءات صاحب العمل، حيث نص بالمادة (107) إلى تشكيل اللجنة بقرار من رئيس الوزراء للبت بطلبات صاحب العمل، ويتم بالقرار تحديد اختصاصاتها والإجراءات المتبعة بها، والهيئات والوزارات التي يجب عليها تقديم طلباتها لهذه اللجان.

ثانياً: عدم إسناد العمل للعامل لأسباب اضطرارية خارجة عن إرادة صاحب العمل.

تتمثل هذه الحالة، بتوافر حالة القوة القاهر أو أي سبب أجنبي يؤدي لتوقف العمل بالمنشأة، فإذا كان ذلك ناتجاً عن خطأ العامل أو فعله فهنا لا يستحق العامل الأجر وخير مثال على ذلك الإضراب المحظور [73]، حيث جاء بنص المادة (136) الفقرة (أ) من قانون العمل الأردني أنه: " إذا قام أي عامل بإضراب محظور بموجب هذا القانون يعاقب بغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً عن اليوم الأول وخمسة دنانير عن كل يوم يستمر فيه الإضراب بعد ذلك ويحرم من أجره عن الأيام التي يضرب فيها".

أمـــا إذا توقف العمل لقوة قاهرة أو لسبب أجنبي، فإذا كانا غير متوقعين ولا يمكن دفعهما فهنا لا يكون رب العمل مسؤولاً أمام العمال[74].

أمـــا إذا كانـــتا متوقعتـــين ولا يمكن دفعهما، فإن صاحب العمل هنا يتحمل المســـؤولية، وأشارت لذلك المادة (50) من قانون العمل الأردني وتضمنت أنه يدفع للعامل أجره كاملاً عن المدة التي لا تزيد على عشرة الأيام الأولى من توقف العمل خلال السنة ويدفع نصف الأجر عن المدة التي تزيد على ذلك بحيث لا يزيد مجموع التعطيل الكلي المدفوع الأجر على ستين يوماً في السنة.

وهو ما أشارت إليه المادة (36) من قانون العمل المصري حيث أوجبت دفع نصف الأجر للعامل إذا وجدت ظروف القوة القاهرة أو السبب الأجنبي، التي تحول بين العامل والقيام بالعمل.

مبدأ الحق الأفضل

مـــن أهـــم أنواع الحماية، التي يمكن التحدث عنها بقوانين العمل، هي التي يوفرها هذا المبدأ، ويتمثل بتوافر شروط بعقد العمل تعطي العامل حقوقاً أفضل من الحـــدود الدنيا، وينظر لهذا الحق الأفضل بالمقارنة بين النصوص القانونية والشرط المخالف لها من حيث المضمون.

وتتوافـــر هذه الحالة بكثرة عند صدور قانون جديد، والذي يجب أن يسري بأثر فوري، وتعد شروط العقد الذي عقد في ظل قانون قديم منتهيةً من تاريخ العمل بالقانون الجديد، ما دام يعطي العامل حقوقاً أفضل، وتتوقف كذلك الآثار التي تعطي العامل حقوقاً أقل وإن نشأت عن شروط توافرت تحت غطاء القانون القديم[75].

ولـــذا نجـــد لمـــبدأ الحق الأفضل دوراً فعّالاً، بوضع حد أدنى من الحقوق، كالأجـــور وساعات العمل والإجازات..، ولا يجوز وجود أي شرط بالعقد يقلل من مضمونه أو يحدّ منه، وإذا وجد فأنه يعتبر باطلاً والعقد صحيحاً[76].

والـــبطلان هـــنا يقع على الشرط ذاته، والآثار التي تترتب عليه، أما البنود الأخـــرى التي لا تقل عن الحد الأدنى المنصوص عليه بالقانون، فهذه تبقى صحيحة ومعمولاً بها.

وتجـــدر الإشـــارة إلى أنه إذا اشتمل العقد على شروط كثيرة، بعضها يعطي العامل حقوقاً أفضل مما أعطاه القانون وشروطاً أخرى عكس ذلك، وتمسك صاحب العمل بتنفيذ العقد بشروطه كاملةً، فللعامل اللجوء إلى القضاء، وتبقى المسألة تقديرية لقاضي بفصل الشروط بعضها عن بعض، إذا كان ذلك ممكناً فأنه لا يعمل بالشروط المخالفة للقانون، ويحل محلها الحقوق التي أعطاها القانون للعامل كحدٍ أدنى، أما إذا كان الفصل بينها غير ممكن فإنه ينظر لمجموع العقد، وما ينتج عن المقارنة بينها، وحسب الأفضل للعامل يؤخذ به[77].

وأسهم العمل الأردني على أنه التشريع والقضاء بتعزيز هذا المبدأ، حيث نجد المشرع الأردني نص بالمادة (4) من قانون:-

" أ.لا تؤثر أحكام هذا القانون على أي حق من الحقوق التي يمنحها العامل أي قانون آخـــر أو عقد عمل أو اتفاق أو قرار إذا كان أي منها يرتب للعامل حقوقاً أفضل من الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون.

ب.يعتبر باطلاً كل شرط في عقد أو اتفاق سواء أبرم قبل هذا القانون أو بعده يتنازل بموجبه أي عامل عن أي حق من الحقوق التي يمنحها إياه هذا القانون ".

وذهـــب المشـــرع الأردني إلى أبعد حدٍ من الحماية عندما جعل المقارنة بين قانـــون العمل وأي قانون آخر يعمل به داخل المملكة، أو عقد العمل أو الاتفاق، أو القرار الذي ينفرد به صاحب العمل.

وســـاهم القضـــاء الأردني وعلى رأسه محكمة التمييز في تعزيز الأخذ بهذا المـــبدأ أيضـــاً حيث قضت في حكم لها بأنه:- " يتفق والقانون الحكم بإلزام الجامعة التـــي يعمل لديها المدعي بالفرق بين الحقوق المقررة بقانون العمل مادامت الحقوق الأولـــى هـــي الأفضـــل"[78]، وفي حكم آخر "يحكم للعامل بالفرق بين الحقوق التي منحها إياه نظام الموظفين الصادر عن رب العمل وبين مكافأة نهاية الخدمة المقررة في قانون العمل"[79]، وجاء في حكم ثالث لتوضح موقفها من حالة تعدد العقود التي أبـــرمها العامـــل مع رب العمل قولهم:- " أن وجود عقدين موقعين من قبل العاملة ورب العمل يلزم أحدهما رب العمل بدفع خمسماية دينار للعاملة في حال قيامه بفسخ العقـــد دون حق، والآخر يؤدي تطبيقه إلى إلزام رب العمل بأن يدفع للعاملة أجور

باقـــي مدة العقد عملاً بأحكام المادة 826 من القانون المدني، بحيث تزيد عما يرتبه العقد الأول ويعطيها ميزة أفضل، فيحكم للمدعية بأجور باقي مدة العقد تطبيقاً للغاية التي توخاها المشرع من سن القانون "[80].

ثم أشارت الفقرة (ب) من المادة الرابعة إلى تنازل العامل عن حقوقه، سواء كان بالموافقة على شرط يضعه صاحب العمل بالعقد ويوقع عليه قبل البدء بعمله، أو باتفـــاق بينهما بعيداً عن العقد يعتبر باطلاً، ولا تشمل هذه المخالصة الحقوق التي تظهر مستقبلاً – فهي تشمل ما تواجد لحين توقيعها – فهذه له حق المطالبة بها وهذا ما أكدته أحكام محكمة التمييز حيث جاء بها :-" المخالصة التي يوقعها العامل لرب العمل المتضمنة تفصيلات استحقاقات العامل المالية لا تشمل غير هذه الاستحقاقات مـــن حقـــوق عمالية مستقبلية ولو أعطيت المخالصة مفهوماً موسعاً إذ يخضع ذلك لمفهوم قانون العمل من حيث اعتبار المخالصة باطلة إذا تضمنت تنازلاً عن حقوق عمالية "[81].

وبالمقارنة مع قانون العمل المصري نجد المادة الرابعة منه نصت على أنه:-

"يقع باطلاً كل شرط يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على العمل به، ويســـتمر العمـــل بأي مزايا أو شروط أفضل تكون مقرر أو تقرر في عقود العمل الفـــردية أو الجماعـــية أو الأنظمـــة الأساسية أو غيرها من لوائح المنشأة بمقتضى العرف "[82].

ونجـــد مـــن هـــذا النص أنه يتفق وقانون العمل الأردني بأن كلاً منهما أخذ بإعطاء العامل الحق الأفضل وأن الشرط المخالف يعتبر باطلاً وكذلك بالنسبة للأخذ بمضمون الشروط، والتنازل والمخالصة، ولكن الفرق بينهما بأن القانون الأردني قد أخذ بالمقارنة بين القوانين المعمول بها غير قانون العمل، وهذه لم يأخذ بها القانون المصـــري، ومن جهة أخرى توسع هذا الأخير عندما أخذ بالعرف الذي لم يشر إليه نـــص المادة الرابعة في القانون الأردني، ويعدّ الأخذ بالعرف توسعاً محمود لصالح العمال.

ولكن عند النظر لنصوص المادتين (86) و (87) من قانون العمل المصري نجـــد بأنـــه قـــد تم تدارك عدم الأخذ بالقوانين الأخرى، بل أنه توسع أكثر في هذه

النصوص ليوفر أكبر حماية ممكنة، فنجد عند الإطلاع على نص المادة (86) بأنها تتضمن أن:- " يقع باطلاً كل شرط في عقد العمل الجماعي يخالف حكماً من أحكام هذا القانون ما لم يكن هذا الشرط أكثر فائدة للعامل ".

وهذا النص من النصوص التي لم يدخل عليها التعديل حسب آخر التعديلات، لـذلك نجـد وكأنه تأكيد لنص المادة الرابعة، ثم جاء نص المادة (87) لينص على أنـه:-" يقع باطلاً كل شرط في عقد العمل الجماعي يكون من شأنه الإخلال بالأمن أو الإضـرار بمصـلحة البلاد الاقتصادية أو يكون مخالفاً لأحكام القوانين واللوائح المعمول بها أو النظام العام أو الآداب العامة ".

وهـنا نرى أن التوسع واضح عندما جعل المشرع المصري أي شرط يخل بـالأمن أو الإضـرار بمصـلحة الـبلاد الاقتصادية أو يخالف القوانين أو الأنظمة الداخلية أو النظام العام والآداب يكون باطلاً، وقصد المشرع من ذلك الأخذ بمفهوم واسـع يشمل الأسس السياسية والاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية، التي يقوم عليها المجتمع المصري بأكمله "[83].

وبالـرغم من أنه نص على بطلان كل ما يمس هذا المبدأ، بما يتعلق بعقود العمـل الجماعية، فإن ذلك لا يمنع من تطبيق هذا التوسع على عقود العمل الفردية مادام يحقق مصلحة العمال التي يدعو لها القانون المصري ويحافظ عليها[84].

وهذا ما أيدته محكمة النقض المصرية بقولها:-" الاتفاق بين رب العمل وعمّالة على التنازل عن جزء من الإعانة يندرج تحت حكم المادة (3/6) من قانون العمل فضلاً عن مخالفته للنظام العام "[85]، وجاء في حكم آخر:- " إذا كان الاتفاق بين العامل وصاحب العمل يتضمن استبدال أجر ثابت بالعمولة التي يتقاضاها العامل فهو لا يمس حقوقاً قررتها قوانين العمل "[86].

وتجـدر الإشـارة هنا إلى أنه يقع على عاتق العامل إثبات أي إدعاء بوجود مصدر يعطيه حقاً أفضل، ويجوز لصاحب العمل إثبات عكس ذلك[87].

ولا يحـق للعامل أن يجمع بين الحقوق، بل أن له حق المطالبة بما هو أكثر فائدة له، ويرجع ذلك إلى تقدير قاضي الموضوع للنظر من حيث المضمون[88].

ولـــم يكـــن القانون الفرنسي مخالفاً للقانونين الأردني والمصري، الذي أشار بنصوصه لهذه القاعدة، بل أخذ بها واعتبر كل اتفاق يقل عن الحدود الدنيا التي نص عليها القانون تقع باطلة، وكل اتفاق أو نص قانوني أو نظام داخلي، أو قرار إداري يعطي العامل حقوقاً أفضل يؤخذ به[89].

أمـــا التنازل والتصالح على الحقوق، فقد اتجه القضاء وقسم من الفقهاء إلى التفـــرقة بـــين التصالح والتنازل الذي يقع أثناء سريان العقد، والذي يقع بعد انتهاء العقد، ففي الحالة الأولى يقع باطلاً وفي الحالة الثانية يعتبر صحيحاً، واستند هؤلاء علـــى أن القانون الفرنسي أكد ذلك على ذلك بشكل غير مباشر عندما لم يضع نصاً ينظم هذه المسألة، فنرجع للقواعد العامة التي تفرق بين الحالتين.

ويـــتجه بعض الفقه المصري لتأكيد هذه التفرقة ووجوب الأخذ بها، علماً بأن هذه التفرقة لم توجد بالقانون الأردني الذي جعل البطلان مطلقاً سواء نشأت التنازل قبل أو بعد نشوء الحقوق [90].

واعتقد بأن ذلك أفضل لمصلحة العامل الذي وان نشأت له حقوق فأنه يتنازل عنها بعد نشوئها بقصد الاستمرار في العمل ليوفر مصدر رزقه.

وأخذت بهذا المبدأ دولة الإمارات العربية حيث جاء بنص المادة السابعة من قانون العمل[91] أنه:-" يقع باطل كل شرط يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على نفاذه، ما لم يكن أكثر فائدة للعامل ".

أمـــا قانون العمل اللبناني فلم ينص على ذلك صراحةً، وإنما جاء النص على الـــبطلان بصـــدد حالات جزئية تتعلق بمخالفة بعض أحكام قانون العمل كالإجازات والأجـــور فجـــاء بـــنص المادة (59) الفقرة الأولى منها – وهي تتعلق بالأجور – أنه:-" كل نص في عقد إجارة الخدمة، وبصورة عامة كل اتفاق يعقد بين رب العمل والأجير قبل العمل وخلال مدته يراد به إسقاط أحكام الفصل الرابع المتعلق بالأجور أو تخفيض المبلغ الذي يحق للأجير بمقتضى هذه الأحكام يكون باطلاً حكماً ".

ثـــم نصت المادة (43) من القانون نفسه " للأجراء أن يستفيدوا من الاتفاقات والأنظمة الأكثر فائدة لهم ".

وأضافت المادة (59):- " النصوص الواردة في اتفاق خاص أو في نظام عام للعمال ويراد بها إعطاء هؤلاء شروطاً أكثر فائدة لهم فإنهم يستفيدون منها ".

وهنا نرى أن قانون العمل اللبناني أخذ بالإبراء بعد وقوع العقد واعتبره صحيحاً وان تنازل في العقد عن حقوق لم يحصل عليها [92].

وبشكل عام نجد بأن هذا المبدأ هو أكثر المبادئ، والنصوص القانونية الوضعية محافظةً على حقوق العمال خاصةً فيما يتعلق بالأجور، لأن المشرع وضع إطاراً لا يجوز لصاحب العمل التعدي عليه، ومن جهة أخرى ولو وقع الاتفاق بين العامل وصاحب العمل على أقل من الأجور المحددة فإنه يقع باطلاً، ويرتفع مقدار الأجور لتصل للحدود الدنيا وهي موضوع حديثنا التالي.

الحد الأدنى للأجور

يعدُّ تدخل المشرع بوضع حدٍ أدنى للأجور، من أفضل أنواع الحماية التي يمكن توفيرها لأجر العامل، لأنه يؤدي لتحقيق السلام والأمن الاجتماعيين، وتحقيق التوازن في مصالح العمال وأصحاب العمل، وبالتالي استقرار علاقات الإنتاج، مما يؤدي لرفع المستوى الإنتاجي وزيادة القوة الشرائية [93].

ولهذه الفوائد جميعها، تدخل المشرع لوضع هذا الحد، ولم يأتِ التدخل من فراغ فقد مرت فترات زمنية طويلة دون حصول ذلك.[94]

وكان تحديد الأجور يتم بالاتفاق بين العامل وصاحب العمل، سواء بشكل فردي أو جماعي، مما أدى إلى خضوع سوق العمل للعرض والطلب، الشيء الذي أثر سلباً على العامل، ولا نستطيع هنا أن ننكر فضل النقابات العمالية، التي كانت تسعى لإنشاء عقود جماعية من خلال الضغط على أصحاب العمل بالإضراب، بهدف تحسين وضع العمال وذلك برفع قيمة أجورهم، ولكن لم ينتهِ الاستغلال، حيث أن أصحاب العمل وأن رفعوا قيمة الأجور ولو شيئاً بخساً، إلا أنهم زادوا ساعات العمل من جهة أخرى، لذلك بدأت المطالبات بتدخل الدولة، لضمان حصول العمال على أجر يغطي احتياجاتهم الأساسية ومن يعيلون، عن طريق لجان تعمل على ذلك.

ولحماية العمال الأكثر حرماناً، وتحقيق المنافسة بين المشروعات والاستقرار فـــي علاقات العمل، ولضغوط سياسية واجتماعية واقتصادية تدخلت الدولة لتحسين مستوى العمال[95]، وكان تدخلها بطريقتين:-

أولاً: عن طريق تحديد الأجر مباشرة من قبل الحكومة:

والـــتدخل هـــنا بـــنص تشريعي ينص على الحد الأدنى للأجور، ولكن هذه الوســـيلة تعـــرض للكثير من النقد كونه تدخلاً تحكمياً غير مرن، حيث تثبت الجور بحـــد معين، ولا يؤثر في مقدارها التطور والتقدم الاقتصادي، أو أي زيادات معينة، أو فروق فردية بين العمال.

ثانياً: استشارة ممثلي العمال وأصحاب العمل:-

وهذا الأسلوب هو الذي تعتمده غالبية دول العالم، حيث تتكون لجنة من ثلاثة أطـــراف (ممثلين عن أصحاب العمل، وممثلين عن العمال، ومندوبين عن الدولة)، وتحـــرص غالبية التشريعات على جعل أعداد أعضاء هذه اللجان متساوية، ويكون ممثلو الحكومة طرفاً بهذه اللجان محاولةً لتسوية وجهات النظر وليكون الأجر ضمن الحـــدود المقـــبولة[96]، و في قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996جاءت المادة (52) لتنظم موضوع الحد الأدنى للأجور فنصت على أنه:-

" أ- يشـــكل مجلس الوزراء بناءً على تنسيب الوزير لجنة تتألف من عدد متساوٍ من ممثلـــين عـــن الوزارة، والعمال وأصحاب العمل ويعين المجلس رئيساً لها من بين أعضائها تتولى تحديد الحد الأدنى للأجور مقدراً بالنقد الأردني وذلك بصفة عامة أو بالنسبة لمنطقة معينة أو مهنة معينة وتكون مدة العضوية فيها سنتين قابلة للتجديد.

ب- تعقـــد اللجـــنة اجتماعاتها كلما دعت الحاجة إلى ذلك بدعوة من رئيسها وتقدم قـــراراتها إلـــى الوزير إذا لم تكن بالإجماع ليتولى رفعها إلى مجلس الوزراء ليتخذ القـــرار بشأنها على أن تأخذ بعين الاعتبار في تقديرها للأجر تكاليف المعيشة التي تضعها الجهات المختصة وتنشر القرارات النهائية التي تصدرها بمقتضى هذه المادة في الجريدة الرسمية بما في ذلك تاريخ بدء العمل بها ".

وعند تحليل هذا النص نجد أنه:-

أولاً:لـــم يشـــأ المشــــرع وضع حد أدنى للأجور في المملكة، من خلال نص تشـــريعي لأن ذلـــك سوف يؤدي للجمود في قيمة الأجر، وكلما وجدت حاجة لرفع مستوى الأجور لمواكبة الغلاء، وارتفاع قيمة النقود، يصبح هنا وجوب التدخل للتعديلات التشريعية.

ثانـــياً: كان موقف المشرع مطابقاً لمواقف أغلب دول العالم، بأن جعل ذلك مـــن اختصــــاص لجنة يختلف تكوينها من دولة لأخرى حسب النظام الداخلي، والحالة الاقتصادية والسياسية لكل بلد [97].

ثالـــثاً: تتكون اللجنة في الأردن من عدد متساوٍ من ممثلي العمال وأصحاب العمـــل ووزارة العمـــل ويكون الرئيس أحد الأعضاء في اللجنة، بناءً علـــى قـــرار من رئيس الوزراء، بعد تنسيب وزير العمل وتكون مدة العضوية فيها سنتين قابلة للتجديد.

رابعاً: تتخذ اللجنة قراراتها بالإجماع وإذا لم يحصل الإجماع، ترفع قراراتها لوزيـــر العمـــل ليرفعها لرئيس الوزراء ليتخذ القرار المناسب بشأنها، وهنا يكون لمجلس الوزراء مطلق الصلاحية، بالأخذ برأي الأغلبية أو عدم الأخذ به[98].

خامســـاً:تتولـــى هـــذه اللجنة تحديد الحد الأدنى مقدراً بالنقد الأردني بالنسبة للملكـــة بـــوجهٍ عام، أو بالنسبة لمنطقة، أو مهنة معينة، ولكن يجب مـــراعاة الحـــد الأدنى لتكاليف المعيشة حسب وجهات نظر الجهات المختصة، ويتم إعلان هذا الحد بالجريدة الرسمية[99].

ونـــرى أن هـــناك الكثيـــر من العيوب التي نستخلصها من هذا النص رغم محاولـــة المشـــرع الجـــادة لجعل هذا النص خالياً من الثغرات والعيوب التي نذكر منها:-

أولاً:- أن تشـــكيل هـــذه يـــتم بأعضاء من وزارة العمل والعمال وأصحاب العمـــل، ويشـــترط المساواة في أعداد كل فئة، مما يؤدي ذلك للأضرار بالعمـــال ذلـــك أنهـــم المتأثرون بالحد الأدنى للأجور، لذلك نتمنى من

المشرع أن يجعل الغلبة لأعداد العمال في هذه اللجنة ليكون باستطاعتهم تقرير الحد الذي يتماشى مع ظروف الحياة.

ثانـــياً:- مـــن الصعوبة توافر الإجماع في قرارات هذه اللجنة، وهذا بدوره يؤثـــر على حقوق العمال، وخصوصاً أنه لرئيس الوزراء اتخاذ الرأي الذي يراه مناسباً أكثر.

ثالثاً:- لم يضع المشرع أي أساليب، أو خطط، أو آليات معينة، لتفعيل أعمال اللجنة وقراراتها على الواقع العملي.

رابعـــاً:- أمـــا بالنسبة لقرارات اللجنة فقد اجتمعت هذه اللجنة أكثر من مرة، وصـــدر عنها قرارات لتحديد الأجور، وكان آخر اجتماع لها في الثاني مـــن حزيـــران لعـــام 2002، وبناءً على هذا الاجتماع صدر قرار من مجلـــس الوزراء بجلسته في السابع من آب لعام 2002بوضع حد أدنى للأجور ومقداره خمسة وثمانون(85) ديناراً شهرياً[100].

ولكن السؤال الذي يطرح نفسه هنا هل مبلغ (85) ديناراً يعدُّ كافياً بمتطلبات العامل، وذلك ضمن ما نشهده من ارتفاعٍ للأسعار عالمياً، ومحلياً؟

نعلـــم بـــأن أي فرد بالمجتمع عليه الكثير من الالتزامات، وبما أن الأجر هو الـــدخل الرئيســـي للعامل فيجب أن يغطي الدخل الالتزامات، فلو فرضنا أن العامل يحتاج إلى سكن وتوفير حاجات أولاده وبيته و....، ومع الارتفاع المستمر في أسعار الحاجـــات الأساســـية، فـــلا أظـــن أن هذا المبلغ يكفي لتوفير الضروري من هذه الحاجـــات، لـــذلك نتمنـــى من هذه اللجنة وضع حدود معقولة من الأجور، لتوفير ضـــروريات الحـــياة، بحـــيث تراعي فيها الجهد المبذول بالعمل للعمال بشكل عام بالدولة، وكفاءتهم وتطلعاتهم الاجتماعية والاقتصادية، ومراعاة طبيعة الأعمال التي يقومون بها والقدرة الاقتصادية للمؤسسات، والوضع العائلي للعامل، والناتج القومي العام في الدولة، فأجر العامل ما هو إلا نصيبه من الدخل القومي.

وأشار المشروع في نص المادة(53) من قانون العمل للعقوبة التي توقع على صاحب العمل الذي يخالف هذا الحد فجاء بها:- "يعاقب صاحب العمل أو من ينوب عـــنه بغـــرامة لا تقل عن خمسة وعشرين ديناراً ولا تزيد على مائة دينار عن كل

حالـــة يدفع فيها إلى عامل أجراً يقل عن الحد الأدنى المقرر للأجور وذلك بالإضافة إلى الحكم للعامل بفرق الأجر وتضاعف العقوبة كلما تكررت المخالفة".

نجـد أن النص يتضمن ثلاث عقوبات توقع على صاحب العمل، الذي يدفع أجوراً أقل من الحد الأدنى، وهي:-

أولاً- الغرامة لا تقل عن خمسة وعشرين ديناراً ولا تزيد على مائة دينار.

ثانـياً- الحكـم للعامل بفرق الأجر (أي الفرق بين الحد الأدنى والمبلغ الذي أعطـاه صاحب العمل للعامل عن جميع المدة التي أخذ بها العامل أقل من الحد الأدنى).

ثالثاً- مضاعفة العقوبة السابق بيانها كلما تكررت المخالفة.

وبالـرغم مـن هذه العقوبة التي ليست بالقدر المطلوب لردع أصحاب العمل الـذين يدفعون للعمال أقل مما هو محدد للأجور، إلا أن الواقع العملي، يشهد الكثير مـن الحـالات التـي يقوم بها الأفراد ويحصلون على أجور بخسة وما يجعل هذا الوضـع مستمراً أن نسبة البطالة بازدياد وخصوصاً بين الشباب فيضطرون للتمسك بالعمل ولو كانت أجورهم أقل من الحد الأدنى المقرر.

وبالنسـبة لموقـف القانون الفرنسي فقد حدد قيمة الأجر بعد استشارة ممثلي العمال وأصحاب العمل، وطبقت فرنسا هذا المبدأ في أواخر القرن التاسع عشر، من خـلال قانون عرف بـ(قانون شرط الأجر العادل) واستمرت على هذا المبدأ حتى الآن، حـيث تقـوم لجـنة استشارية تتكون غالبيتها من نقابات العمال لدراسة الحد الأدنى للأجور في ضوء تكاليف المعيشة وترفع تنسيباتها لوزير العمل، الذي يقرر علـى ضـوئها معدلات الأجور ويعلنها، ويعاد النظر بهذه المعدلات في الأول من تموز من كل عام محاولةً لمراعاة الأسعار، وتكاليف المعيشة [101].

أمـا فـي مصر فقد جاء نص المادة (32) من قانون العمل المصري قاضياً بأن:- " يكون الحد الأدنى للأجر بالنسبة للعاملين الخاضعين لأحكام هذا القانون هو الحد الذي تحدده التشريعات العامة للدولة الصادرة في هذا الشأن، ويجوز زيادة الحد الأدنى بالنسـبة للعامليـن فـي بعض الصناعات أو المهن أو الأعمال أو في بعض المناطق الجغرافية بموجب القرارات التي تصدرها اللجان المنصوص عليها بالمادة

79 من هذا القانون ولا تدخل البقشيش وما يتناوله العامل من طعام في حساب الحد الأدنى للأجر ".

وعندما نطلع على نص المادة (79) نجد أنها تنص على أن :- " يشكل وزير الدولـــة للقوى العاملة والتدريب بقرارات منه لجان معاونة أو استشارية في مجالات الاستخدام والتدريب المهني والأجور سواء على مستوى الجمهورية أو المحافظة أو القطاع.

وتحـــدد القـــرارات اختصاصات هذه اللجان وطريقة وكيفية سير العمل بها ومـــدى إلـــزامية قـــراراتها وتضـــم اللجان المشار إليها ممثلين عن الجهة الإدارية المختصة وأصحاب الأعمال والعمال ومن يرى الاستعانة بخبرتهم".

ونـــرى مـــن خلال هذا النص أن المشرع المصري قد راعى إمكانية زيادة الأجـــور حســـب تكاليف المعيشة وارتفاعها، وانه ميز بعض الأعمال والمهن عن غيرها، والتي تعرف بأنها (شاقة أو خطيرة أو ضارة أو تتطلب مجهود غير عادي، أو فـــي مناطق جغرافية بعيدة كالنائية)وهذه تحددها اللجان التي نصت عليها المادة (79)، أمـــا بالنسبة للبقشيش التي تخرج من نطاق الحد الأدنى للأجر، فتم توضيح ذلك بأنها التي لا يمكن ضبطها.

وتحـــدثت المـــادة 79 عـــن اللجان، التي كانت في ظل القوانين السابقة غير موجـــودة ولـــم تشـــكل، لـــذلك جاء هذا النص، وجعل لوزير الدولة للقوى العاملة صلاحية إصدار القرارات، لتشكيل هذه اللجان، لمناقشة مواضيع عدة منها الأجور سواء تعلق ذلك بالجمهورية بوجه عام أو بمنطقة أو قطاع معين.

وتـــتألف هذه اللجان من ثلاث فئات(ممثلي أصحاب العمل، وممثلي العمال، وممثلين عن الحكومة) ويحدد الوزير المواضيع التي يجب أن تناقشها، وبالنتيجة لا تكون قراراتها ملزمة إلا إذا أراد لها الوزير ذلك.

ونـــرى أن المشـــرع الفرنسي قد كانت له الصدارة في تقرير الحد الأدنى للأجـــور ومـــراجعته، عـــندما جعـــل هناك موعداً محدداً سنوياً (الأول من تموز) لاجـــتماع هـــذه اللجان، لمراعاة أي ارتفاع بالأسعار أو القيمة الشرائية لتعديل هذا الحـــد، وكـــذلك جعل غالبية أعضاء اللجنة من ممثلين عن النقابات العمالية، لأنهم

المتأثرون بالحد الأدنى للأجور، وبالتالي من حقهم أن تكون لهم الصدارة والأغلبية، ولكـــن المشرع المصري أعطي الحق لوزير القوى العاملة، دعوة اللجان للاجتماع، وقـــد يـــتجه موقـــف الوزير لنفس المواقف السابقة من اللجان، التي كانت في ظل القوانين السابقة، تمر فترات زمنية طويلة دون أن تُدعى للاجتماع.

ولا نـــرى هنا أي تقدم يذكر فقط أن المشرع جعل اجتماع هذه اللجان معلقاً بيد الوزير بدل اللجان نفسها[102].

تنظيم قواعد الوفاء بالأجر

إن الهـــدف الأساسي من تنظيم النصوص التشريعية لقواعد دفع الأجور، هو تسهيل وتمكين العامل من الحصول على أجره بشكل مباشر، ولكن لمن يدفع الأجر حتى تبرأ ذمة صاحب العمل؟

لم يأتِ المشرع الأردني في قانون العمل بنصٍ صريح وواضح، لبيان موقفه مـــن هذه المسألة، ولكن يفهم من نصوص بعض المواد أن الوفاء حتى يعتبر مبرئاً للذمـــة، فلا بد من تسليمه للولي أو الوصي، وذلك عندما أوجب المشرع عدم تشغيل أي حدث يقل عمره عن ستة عشر عاماً مع موافقة ولي أمره الخطية، وبالتالي فمن باب أولى أن يتم تسليم الأجور إليه إذا كان لا بد من موافقته.

ويـــؤكد ذلـــك أيضاً تدريب الأفراد في مؤسسة التدريب المهني، الذي يوجب القانـــون التوقـــيع مـــن ولي أمرهم، أو(الوصي، الولي) على العقد المتفق عليه بين الأطـــراف[103]، ولا يعتبر ذلك إلا أعمالاً للقواعد العامة، وأشار المشرع المصري فـــي المـــادة (143) مـــن قانون العمل إلى أن القاصر من سن الثانية عشرة وحتى الســـابعة عشرة أهلٌ لإبرام عقود العمل، وبالتالي فإنه يتحمل سواء الذكر أو الأنثى الالتزامات والحقوق المتولدة عن هذا العقد.

لذلك اتجهت المادة (150) من ذات القانون، لتوجب على صاحب العمل، أن يتســـلم الحـــدث نفسه أجره، أو مكافأته، وغير ذلك لا يعدُ مبرئاً للذمة، والوفاء هنا، ليس للأجر فقط، بل لكافة العلاوات، والمكافآت، ومستحقات العامل المالية، بموجب هذا القانون، وفرق القانون الفرنسي– بالنسبة للعامل الحدث– بين القاصر الذي تحت

الوصـــاية، حيث لا يعدُّ الوفاء مبرئاً للذمة، وبين القاصر المأذون له بإدارة أمواله الذي اعتبر الوفاء له مبرئاً للذمة[104].

وبجمـــيع الأحوال حتى يتم الوفاء بالأجر للعامل، ويعتبر مبرئاً للذمة، فلا بد أن يكـــون بالعملـــة المتداولة قانوناً في الدولة، مع إمكانية الاتفاق بين طرفي العقد، على أن يكون الوفاء بعملة أخرى، أو عيناً، ما دام أنّ العامل قد ارتضى ذلك[105].

زمان الوفاء بالأجر

عمد المشرع الأردني، إلى ترك تحديد مواعيد دفع الأجر، لاتفاق المتعاقدين فيما بينهم، سواء تم ذلك في عقد العمل، أو تضمنه النظام الداخلي للمؤسسة، ورضي العامل بذلك[106]، مع علمه بأهمية هذا الموضوع ودقته بالنسبة لمصلحة العامل.

وأوضـــح فقط بنص المادة(46 الفقرة أ) من قانون العمل إلى أنه يجب دفع الأجر، خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ استحقاقه، وتفرض الغرامة على صاحب العمل إذا لم ينفذ هذا الحكم[107].

ولكن نجد أن كلاً من قانون العمل الفرنسي والمصري قد اتفقا فيما يتعلق بهذا الموضوع، حيث نظم كل منهما جميع جوانب زمان الوفاء بالأجر.

واعتبـــر أنّ الدفـــع بأحد أيام العمل، هو الأساس، ومن النظام العام الذي لا يجـــوز الاتفاق على مخالفته، وذلك بقصد التيسير على العمال من مشقة التوجه إلى محـــل العمـــل بيوم العطلة، لأن ذلك يحرمه من التمتع والاستفادة بالإجازة، ويحمله نفقـــات الانـــتقال، وخصوصـــاً أن القـــبض فـــي هـــذه الفترة يشجعه على سرعة الإنفاق[108].

ويجـــب أن يكون الدفع في فترات منتظمة، ومتقاربة، ومواعيد محددة، حتى تتوافر السيولة بيد العامل، لمواجهة أعباء الحياة اليومية[109].

ويـــنص القانون الفرنسي على أنّ النظام المعتمد بالدفع منطقياً، يختلف حسب الشـــروط، والأوضـــاع القانونية، والاجتماعية، للعامل وعن طريق حساب الأجر، وطبيعة دفعه:-

1. فعمال التجارة والصناعة يدفع لهم مرتان بالشهر وحتى ستة عشر يوماً كأقصى حد.

2.أمـــا المستفيدون من نظام الدفع الشهري (أي الموظفين)، فهؤلاء يدفع لهم مرة واحدة بالشهر.

3.العاملون بالقطعة لمدة أكثر من خمسة عشر يوماً يجب أن يحصلوا على حســـابهم، وأجورهم، كل خمسة عشر يوماً، وأن لا يتجاوز دفعها خلال الخمسة عشر يوماً اللاحقة لمدة العمل.

4. العمولات تدفع كل ثلاثة أشهر.

5. مكمـــلات الأجـــر، تخـــرج بطبيعتها من الأجر، لذلك يجب أن تعطى بفترات متقاربة.

6. المشاركة بالأرباح تعطى بعد انتهاء السنة المالية.

7. أمـــا عـــلاوات الإنتاج فتحسب كل ثلاثة أشهر أوكل ستة أشهر حسب الاتفاق[110].

وجـــاءت المادة(34) من قانون العمل المصري لتؤكد نفس النص السابق، حيث أشـــارت إلى أن العمال والمعينين بأجر شهري، فهؤلاء تؤدى أجورهم مرة بالشهر علـــى الأقل، أما إذا كان بالقطعة واستلزم العمل مدة تزيد على أسبوعين، وجب أن يحصـــل على دفعة كل أسبوع تحت الحساب تناسب ما أتمه العامل من عمل ويؤدي الباقي خلال الأسبوع التالي، لتسليم ما كلف به.

أمـــا فـــي الأحوال الأخرى – وفسر الفقه هذه الأحوال بأنها عمال البقشيش والعمـــولة......، فهـــؤلاء يكون الدفع لهم مرة كل أسبوع، ولكن هذه ليست قاعدة آمـــرة، لأن المشرع خير بعد ذلك، بإمكانية وجود اتفاق بين الطرفين يسمح بإمكانية الدفع مرة كل أسبوعين، أو كل شهر شرط أن يكون هذا كتابةً[111].

وتطبق هذه القواعد إذا كانت علاقة العمل قائمة ومستمرة أما في حال انتهاء هـــذه العلاقة فقد أشار لذلك نص المادة (38) من هذا القانون التي فرقت بين الإنهاء من جانب العامل، وهنا أمهل المشرع صاحب العمل – بأداء مستحقات العامل– مدة أســـبوع من تاريخ تركه للعمل، أما إذا كان الإنهاء من طرف صاحب العمل فلا بد من أداء الأجر وكافة المستحقات فوراً.

وفــي حالــة مخالفة هذه القواعد، فقد نص المشرع الفرنسي على أنها تعتبر مخالفــة مــن الدرجة الثالثة[112]، وأشار القانون المصري إلى وجوب ترتب غرامة تفــرض علــى صــاحب العمــل لا تقل عن خمسة جنيهات، ولا تزيد على عشرة جنيهات، وتتعدد الغرامة حسب عدد العمال، وتضاعف حسب التكرار[113].

وبالإضــافة لهذه العقوبات، يحق للعامل الدفع بعدم التنفيذ، والمطالبة بالفوائد القانونية من تاريخ المطالبة القضائية، وهو ما ذهب إليه القانون الأردني[114].

وللتأكد من حصول العامل على أجره، فقد أضاف المشرع الفرنسي، توضيحاً وذلك في حالة زيادة الأجر عن عشرة آلاف فرنك، فهنا تستطيع المنشأة، أو الشركة أن تدفــع للعامل عن طريق شيك مسطر أو تحويل بنكي أو بريدي، وتكون مواعيد الاستحقاق حسب ما سبق شرحه.

ويمكن كذلك أن يكون الدفع عن طريق المعاملة الإلكترونية، وهنا تكون لجنة وطنية مشرفة على ذلك حتى تتأكد من حصول العامل على أجره[115].

ومن هنا نجد أن هناك نقاط كثيرة يتفق فيها القانون الفرنسي والمصري[116]، ولكــن تقــدم القانون الفرنسي عندما أخذ بالمعاملات الإلكترونية التي لها دور كبير وفعّال حالياً في الحياة الاجتماعية، والاقتصادية.

أمــا بالنســبة للمشــرع الأردني فنتمنى أن يتدخل بنصوص واضحة ودقيقة لتنظيم هذه المسألة، لأنه نادراً ما تصل هذه المسائل للقضاء بعامة أو محكمة التمييز الموقــرة بخاصــة، لتســتطيع إصــدار أحكام فيها وبالتالي تكمل النقص الموجودة بالنصوص التشريعية.

مكان الوفاء بالأجر

لــم يــرد في قانون العمل الأردني الجديد أي نص حول تحديد مكان الوفاء بالأجر، تاركاً ذلك للاتفاق بين الطرفين، ولكن حسب القانون المدني الأردني – وهو الشــريعة العامــة للقانون الخاص – نجد بنص المادة (336) الفقرة الثانية أنه حدد مكان الوفاء بالدين بجعله موطن المدين، وطالما أن صاحب العمل مدين بالأجر فإن مكان العمل هو محل دفع الأجر [117].

فـــي حين أن أغلب التشريعات حددت مكان الوفاء بالأجر، في قوانين العمل، وجعلـــته مكـــان العمل[118]، وتعتبر هذه قاعدة آمرة لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، وإذا حصـــل ذلك فإنه يكون باطلاً إلا إذا كان لتحقيق مصلحة العامل؛ أعمالاً لقاعدة الحـــق الأفضل للعامل، أو استحال الوفاء به بمكان العمل، مع مراعاة وجوب قبول العامل بذلك من جهة، وتحمل صاحب العمل نفقات تنقل العمال لاستيفاء أجورهم من جهة أخرى[119].

وأكد كذلك قانون العمل الفرنسي على أن يكون دفع الأجور في مكان العمل، وإذا تعـــددت أمـــاكن العمـــل فالعبرة بمكان عمل العامل كلٍ على حدة، ويمنع دفع الأجـــور فـــي المشارب، ومحال البيع إلا إذا كانوا يعملون بها، لأن هذا يدفعه إلى ســـرعة الإنفـــاق، وإذا لم يتقيد صاحب العمل بذلك، فإن هذا يكون موجباً لجزاءات توقع على صاحب العمل إلا أنه يبقي مبرئاً للذمة[120].

إثبات الوفاء بالأجر ومرور الزمن المانع من سماع الدعوى الخاصة بالأجر.

بعد الحديث عن زمان ومكان الوفاء بالأجر لا بد من توضيح إثبات صاحب العمل حصول العامل على أجره، حتى تبرأ ذمته، وكذلك المدة القانونية التي يستطيع فيها العامل المطالبة بأجوره، لأن استمرار هذه المدد لفترات طويلة يمنع الاستقرار والمحافظة على الحقوق، لذلك أتناول هذه النقاط تباعاً بالبيان.

أولاً – إثبات الوفاء بالأجر

ترك المشرع الأردني إثبات الوفاء بالأجر لاتفاق الطرفين، أو حسب الطريقة التـــي يحـــددها النظام الداخلي للمؤسسة أو المنشأة، وإذا لم يحصل ذلك فإنه للعامل إثـــبات ذلـــك بكافة طرق الإثبات، من أجل ضمان حقوقه وحتى لا يعطى صاحب العمل فرصة في التحايل على العامل حيث في الفقرة (أ) من المادة (15) من قانون العمـــل الأردنـــي أنه:- " ينظم عقد العمل باللغة العربية وعلى نسختين على الأقل يحتفظ كل من الطرفين بنسخة منه، ويجوز للعامل إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات القانونية إذا لم يحرر العقد كتابةً، ونرى أن المشرع خالف بهذا النص قواعد الإثبات العامـــة حيث أنه أجاز دحض دليل كتابي بغير دليل كتابي، إذ القاعدة العامة أنه لا

يجــوز دحــض دليل كتابي إلا بدليل كتابي، وهذا ما أشارت إليه كذلك المادة (46) بالفقرة (ب) من قانون العمل حيث جاء بها:-

" بــأن توقــيع العامل على أي كشف أو سجل للأجور أو على إيصال بقيمة المــبلغ المسجل فيه لا يعني إسقاط حقه في أي زيادة على المبلغ المقبوض بموجب القانون أو النظام أو العقد".

ويفهم من هذا النص أن التوقيع على أي كشف، أو سجل، أو إيصالات تثبت قبض العامل لأجره، يمكن الاستدلال بها كوسيلة لإثبات الوفاء، إلا أنه لا يسقط حق العامــل بالمطالــبة بما تبقى له من أجور بذمة صاحب العمل، وإثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات[121].

وكضــمانه إضــافية لمصلحة العامل، ترك عبء إثبات الوفاء على صاحب العمل، وأكد ذلك القضاء الأردني ممثلاً بمحكمة التمييز الأردنية حيث جاء بأحكامها" إن عبء إثبات الوفاء بالأجر يقع على عاتق صاحب العمل"[122] وفي حكم آخر لها نــص علــى أنــه:- "على رب العمل أن يثبت ببينة قانونية ادعاءه بدفع المبلغ عن استحقاقات المدعي العمالية"[123].

أما المخالصة التي يوقعها العامل، فهي لا تعتبر دليلاً كاملاً، إذا جاء ما يثبت عكســها، خصوصاً والعامل على رأس عمله، أما إذا انتهى عقد العمل، وأقر العامل بما جاء بها فإنه يعتبر صحيحاً، وأكد ذلك أحكام محكمة التمييز حيث جاء في قرار لهــا:- " إن إقــرار المدعية باستلام كافة حقوقها هو إقرار صحيح طالما قد صدر عــنها بعــد انتهاء عملها"[124] وتضيف بحكم آخر " المخالصة الموقعة من المدعي (المميــز) بــتاريخ لاحق لانتهاء عمله لدى المدعى عليها يبرئ فيها الشركة المميز ضــدها مــن أية حقوق أو مطالبة تجاهها إبراءً عاماً شاملاً مطلقاً ويقر بأنه قبض كامــل حقوقه العمالية هو إبراء ملزم له ومنتج لآثاره ويشمل جميع الحقوق العمالية بما في ذلك بدل الفصل التعسفي"[125].

وجاء بأحكام أخرى ما يثبت أن المخالصة إذا كانت صحيحة ومنتجة لآثارها، فإنهــا تبرئ ذمة صاحب العمل بما جاء فيها ولا تشمل الحقوق الأخرى" إن تفسير

المحكمـــة لمضمون المخالصة التي يحتج بها رب العمل بأنها لا تتعلق بكافة حقوق العامل يتفق مع بنودها وغرض المتعاقدين من تنظيمها"[126].

ومـمـــا يؤكد أهمية أداء الأجور وكيفية إثباتها أن القانون الفرنسي عمل على إحداث نظام خاص لأداء الأجور، حيث ألزم كل منشأة بأن يكون لديها كشف للوفاء بالأجــور، بالإضـــافة إلـــى مـــا تطلـــبه المشـــرع الفرنســـي من ضرورة الرقابة الإداريـــة[127]، وكشـــف الوفاء، هو عبارة عن سجل يتضمن معلومات عن صاحب العمل، والعامل وعن قيمة الأجور، وساعات العمل الأصلية والإضافية، ومقدار أجر كل منها، والمكافآت، والتوابع والخصومات.....الخ[128]، ويسمح هذا السجل بإطلاع العامـــل عليه والتحقق من أجوره واستحقاقاته، ويكون له دور فعّال بالإثبات لوجود الرقابة عليه، من الجهات الإدارية، التي تتمثل في مفتش العمل فيمنع وجود الكشط، والإضـــافات، وأن يكون مرقماً، وموقعاً من قاضي المحكمة التي يقع نشاط صاحب العمل في دائرتها، ويكون الاحتفاظ به لمدة خمس سنوات بعد تاريخ انتهائه، وإذا لم يقم صاحب العمل بذلك فإنه يكون معرّضاً للغرامة والتعويض إذا تضرر العامل من هذه المخالفة[129].

أمـــا قانـــون العمـــل المصري فقد أنهى الخلاف الفقهي والقانوني الذي كان موجـــوداً فـــي ظل المرسوم بقانون رقم (317) لسنة 1952[130]حيث نصت المادة (35) علـــى أنه " لا تبرأ ذمة صاحب العمل من أجر العامل إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلام الأجر في السجل المعدّ لذلك أو في كشوف الأجور أو إيصال خاص معد لهذا الغرض على أن تشتمل بيانات هذه المستندات مفردات الأجر".

ومـــن مفهوم هذا النص نرى أن الكتابة هي الوسيلة الوحيدة للإثبات وتتمثل في سجلات معدة لذلك، أو في كشوف، أو إيصالات خاصة، وأكد ذلك حكم محكمة الـــنقض المصـــرية بقولها " لا تبرأ ذمة صاحب العمل من أجر العامل إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلام أجره في السجل المعدّ لذلك أو في كشوف الأجور أو إيصال خـــاص معد لهذا الغرض على أن تشمل بيانات هذه المستندات مفردات الأجر، وأن شرط استحقاق الأجر أن يكون عقد العمل قائماً"[131].

ويفهـم من ذلك، أن أي وسيلة كتابة تحمل توقيع العامل تفي بالغرض، وذلك أعمـالاً لمضـمون النص، وإن كانت الكتابة ضرورية للعامل فهي كذلك لصاحب العمل حتى يبرئ ذمته المالية لأنه إذا لم يفعل ذلك فإنه يكون معرضاً للعقوبة(132).

ولا بـد مـن الإشـارة هنا، إلى أن كل ما يعتبر من الأجر تطبق عليه هذه القـواعد (كالعلاوة الدورية، والعلاوة بسبب غلاء المعيشة، والعمولة، والامتيازات العينـية.....الـخ)، وهذه تم توضيحها ضمن مفهوم الأجر حيث اعتبرها المشرع جزءاً من الأجر، أما المستحقات الأخرى، من غير الأجر، كنسبة الأرباح، إذ لم يتم الاتفاق على اعتبارها جزءاً من الأجر فهذه تطبق عليها القواعد العامة في الإثبات، حسب قيمة الدين المستحق.

ونجـد مـن خلال ذلك، أن موقف كل من المشرع الفرنسي والمصري كان مقـيداً لحـرية العامـل بالإثبات، وهذا بعكس موقف المشرع الأردني، وغيره من التشـريعات التـي تركت إثبات الوفاء من ناحية العامل لكافة طرق الإثبات، والتي تفتح الأبواب لحصول العامل على حقوقه(133).

مرور الزمن المانع من سماع الدعوى الخاصة بدين الأجر عند الإنكار

الـتقادم المسقط هو طريقة لانقضاء الديون التي لم تنقضِ بأي طريقة أخرى وهـو:- مضـي مدة معينة على استحقاق الدين دون مطالبة صاحب الدين بحقوقه خلالهـا(134)، ولا يعني ذلك انقضاء الحق ولكن لا تسمع الدعوى عند الإنكار بعد مـرور فتـرات محـددة بالقانون، وأكد ذلك نص المادة (449) من القانون المدني الأردني حيث جاء بها " لا ينقضي الحق بمرور الزمان ولكن لا تسمع الدعوى على المنكر بانقضاء خمس عشر سنة بدون عذر شرعي مع مراعاة ما وردت فيه أحكام خاصة ".

ونجد أن هذه المادة قد أشارت إلى مدة تقادم الحقوق الشخصية، بحيث أن أي دعوى تتعلق بالحقوق الشخصية ولم يحدد لها مدة تقادم أقل فأن هذه المدة هي التي تطبق، وتتمثل المدد الأخرى الأقل للتقادم بالمواد (450)و(451) والتي أشارت إلى التقادم الخمسي – والمادة (452) التي أشارت إلى التقادم بمرور سنتين وهذه تطبق على:-

1- حقـوق الـتجار والصناع، عن أشياء وردوها لأشخاص لا يتجرون في هـذه الأشـياء وحقوق أصحاب الفنادق والمطاعم عن أجر الإقامة وثمن الطعام وكل ما أنفقوه لحساب عملائهم.

2- حقـوق العمـال والخـدم مـن أجور يوميه ومن ثمن ما قاموا به من توريدات ".

والهـدف مـن هذه المدد التي أشار إليها القانون المدني هو استقرار الحقوق ومـنع المنازعات، واستمرارها لفترات طويلة، مما يكبد المحاكم صعوبة النظر فيها خصوصـاً وان الأدلة غالباً ما يصعب إيجادها بعد مرور هذه المدد، وكذلك تراكم هـذه الديـون لفترات طويلة يؤدي لإضعاف أعمال الدائن واضطراره لأخذها من رأس مال عمله لسدادها، لذلك لابد من إيفائها أولاً بأول[135].

ويتـرتب علـى ذلـك أن القانون المدني، أشار إلى حقوق العمال، وأنها تتقادم بمـرور سـنتين، ولكـن قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 – وهو القانون الخـاص وبالتالي الأولى تطبيقه – أشار لمدد تقادم دين الأجور بنص المادة (138) الفقرة (ب) حيث جاء بها:-

" لا تسـمح أي دعـوى للمطالـبة بأي حقوق يرتبها هذا القانون بما في ذلك أجور ساعات العمل الإضافية مهما كان مصدرها أو منشؤها بعد مرور سنتين على نشوء سبب المطالبة بتلك الحقوق والأجور "[136].

إذن أشـارت المـادة إلى ديون الأجور الأساسية، أو أيا من ملحقاته، أو بدل سـاعات العمل الإضافية والتي تتقادم بمرور سنتين من تاريخ نشوء سبب المطالبة بهـا، وأكد هذا المفهوم أحكام محكمة التمييز الأردنية حيث جاء بأحكامها " لا تسمح دعـوى المطالـبة بأية حقوق عمالية بمضي سنتين على نشوء سبب المطالبة ما لم يقرر المدين بالحق المدعى به، فإذا حرر المدين إقراراً خطياً بالحق المدعى به فان المطالبة به تخضع للتقادم الطويل الذي مدته خمسة عشر سنه "[137].

وجـاء الحكـم التالـي، ليؤكد أن هذه المدة تتعلق بحقوق العمال التي يرتبها قانـون العمـل فقـط حيث تضمّن أنه "لا تخضع للتقادم المنصوص عليه في قانون

العمـل مطالـبات العامـل بحقـوق ليست ناشئة عن عقد العمل الفردي أو قانون العمل"[138].

ولا بد من مراعاة أن مرور الزمن المانع من سماع الدعوى في قانون العمل مـن الـنظام العـام، ولكل صاحب مصلحه إثارتها وللمحكمة ذلك من تلقاء نفسها، ويـؤكد ذلـك حكـم محكمة التمييز القائل أنه "يتعلق النص على عدم جواز سماع الدعـوى بالـنظام العـام وعلـى القاضي أن يمتنع عن سماع الدعوى بعد تركها للتقادم"[139].

ولـم يتضمن قانون العمل الفرنسي قبل عام 1971 تحديداً مباشراً لمدة تقادم ديـن الأجـور، ولكـنه أحالنا في تحديد هذه المدد إلى القانون المدني، وحسب هذه الإحالة فإن دين الأجر يخضع لتقادم قصير مدته ستة أشهر [140].

وللانتقادات الشديدة التي وجهت لهذه المدة فقد عدّل قانون العمل لسنة 1971 هـذه الإحالـة بـأن جعلها لنص (2277) وجعل ديون الأجور من الديون الدورية المتجددة التي تتقادم بمرور خمس سنوات[141].

ولكـن موقف قانون العمل المصري كان مختلفاً، فهو لم يحدد قواعد خاصة لمرور الزمن المانع من سماع دعاوى ديون الأجر، وهذا يعني أن يتم الرجوع إلى القـواعد العامـة الخاصـة بالـتقادم المسقط في القانون المدني ونجد هنا أن نص المادة (375) يتضمن أنه:- "يتقادم بخمس سنوات كل حق دوري متجدد ولو أقر به المـدين كأجرة المباني والمهايا والأجور والمعاشات "ثم تأتي المادة (378 فقرة ب) لتـنص على أنه (يتقادم بسنة واحدة حقوق العمال والخدم والأجراء من أجور يومية وغير يومية ومن ثمن ما قاموا به من توريدات).

ولوجود هذين النصين المتعارضين من حيث المدة، حيث يبين النص الأول أن المدة هـي خمس سنوات، والنص الثاني وضح أن المدة سنة واحدة، فقد انقسم الفقهاء إلى رأيين، حيث يذهب الرأي الأول :- إلى أن الزمن المانع من سماع الدعوى الخمسي يطبق على أجور الموظفين والمستخدمين فقط فيما يطبق التقادم لمدة سنة على أجور العمال بالمعنى الضيق.

وذلــك لأن المشّــرع أشار بالمادة 378 ألفاظ (عمال، خدم، أجراء) وهذه تطلــق على العمال الذين يقومون بأعمال يغلب عليها الطابع اليدوي ويخرج بالتالي الموظفون والمستخدمون[142].

وقد وجه إلى هذا الاتجاه عدة انتقادات، منها:- أنه يعتمد على الألفاظ، وليس المضــمون، ثــم أنها ليست حاسمة في الدلالة خاصةً، وأن اللغة الدارجة في مصر تســتخدم عبارة الأجير لكل من يقوم بعمل مأجور، ولا تقتصر على العامل وبالتالي فإن العمال، والمستخدمين، والموظفين، يحصلون على أجور كذلك.

ويــذهب الرأي الثاني:- إلى أن النصين يطبقان على مرور الزمن المانع من ســماع دعــاوى دين الأجور، لأن كلاً منهما تحدث عن ذلك بوجه صريح غير أنه لنص المادة (375) شروط لتطبيقها وكذلك المادة (378) ومتى توافرت شروط كل مــنهما فإنــه يكــون من باب أولى تطبيقه، حيث أن مرور الزمن المانع من سماع الدعوى الخمسي يقوم على فكرة منع تراكم الديون، أما التقادم الحولي فإنه يقوم على فكرة قرينة الوفاء، أي أن العامل يعيش من أجره، ولهذا يقبضه أولاً بأول فإذا أثبت العامــل إنــه لم يقبض أجره فإن مدة السنة لا تسري في هذه الحالة، ويرتبط التقادم الحولي باليمين، لأن من يتمسك به يجب أن يحلف اليمين بأنه أدى دين الأجر فإذا لم يفعل تسقط هذه المدة ويطبق مرور الزمن المانع من سماع الدعوى الخمسي[143].

وقد أخذت محكمة النقض المصرية بهذا الرأي بأحكامها حيث جاء بها:- "بالإضافة إلى التقادم الحولي المؤسس على قرينة الوفاء فقد نص المشرع في المادة (375) مدني على التقادم الخمسي لأجر العامل ويرجع أسبابه لتجنيب المدين عبء الوفاء بما يتراكم من تلك الديون"[144].

وتضــيف بحكــم آخر "حيث أن حاصل السبب الأول من أسباب الطعن أن الطــاعن تمسك أمام محكمة الاستئناف بتقادم دعوى المطعون ضدها بالنسبة لفروق الأجــر بالتقادم الحولي المنصوص عليه بالمادة (378) من القانون المدني لانقضاء ســنة علــى استحقاقها وإذا رفض الحكم المطعون فيه هذا الدفع بقوله أن الأجور لا تــتقادم إلا بانقضاء خمس سنوات فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون وحيث أن هــذا النعي في غير محله ذلك أن التقادم الحولي المنصوص عليه في المادة (378)

من القانون المدني يقوم على قرينة الوفاء وهي مظنة، فرأى الشارع توثيقها بيمين المدعـــى عليه هي يمين الأستيثاق وواجب على من يتمسك بأن الحق تقادم بسنة أن يحلف اليمين على أنه أدى الدين فعلاً بينما لا يقوم التقادم الخمسي المنصوص عليه فـــي المادة (375) على تلك القرينة فلما كان الثابت بالدعوى أن الطاعن أنكر على المطعون ضدها حقها في فروق الأجر مما لا محل معه لأعمال حكم المادة (378) مـــن القانون المدني وكان الحكم المطعون فيه قد التزم هذا النظر وأعمل حكم المادة (375) مـــن ذلك القانون، فإنه يكون قد طبق القانون تطبيق صحيح ويكون النعي على غير أساس"[145].

ونجـــد أن القلـــة من الفقهاء أيدوا الرأي القائم بأن مدة الخمس سنوات لمنع تـــراكم الديـــون والسنة تقوم على فكرة قرينة الوفاء، ولكن لانحياز محكمة النقض المصرية له فقد أصبح المأخوذ به.

هـــذا بالنسبة لمرور الزمن المانع من سماع دعاوى دين الأجور لعقود العمل المستمرة، أما إذا انتهي العقد فهنا يطبق نص المادة (698الفقرة الأولى) من القانون المدنـــي، والتي تقضي بأن الدعاوى الناشئة عن عقد العمل تنقضي بمرور سنة تبدأ من تاريخ انتهاء العقد، وتضيف بأن الأجور التي تتحصل من العمولة، أو المشاركة بالأرباح، أو النسب المئوية، فهذه لا تبدأ مدة مرور الزمن المانع من سماع الدعوى إلا من وقت تسليم العامل بياناً بمستحقاته حسب آخر جرد.

ومـــن ذلـــك نجـــد الاتفاق بين قانوني العمل الأردني والفرنسي، عندما نصا صـــراحةً علـــى مدة واحدة لتقادم دين الأجر، في حين أن قانون العمل المصري قد تضمنت نصوصه مدتين مما آثار الجدل الفقهي حوله.

2.2 التنظيم القانوني للمحافظة على الأجور

وبعـــد أن بينت قواعد والمواعيد التنظيمية، التي وضعتها النصوص القانونية لحصـــول العامـــل علـــى أجره، فإن هذه القواعد غير كافية للمحافظة على حقوق ومســـتحقات العامـــل، لذلك كان لابد من إيراد نصوص تحافظ على قيمة الأجر من جمـــيع الجـــوانب بحيث لا يستطيع صاحب العمل، الإدعاء بأنه قام بالوفاء بالحقوق التي بذمته إلا إذا حصل ذلك فعلاً.

ومـــن هـــذه القواعد تأمين الوفاء بالأجر وتضامن أصحاب العمل وخلفاؤهم للوفاء به، وحمايته كذلك من اقتطاعات صاحب العمل.

تأمين الوفاء بالأجر.

تتمـــثل الحمايـــة التي تضفي على الأجر بصورة تأمين الوفاء به من خلال اعتـــباره ديـــناً ممتازاً لذلك لا بد ابتداءً من تفحص النصوص القانونية الخاصة بهذا الجانب.

امتياز الأجر.

إن صاحب العمل يدخل أثناء عمله في تعاملات مع الآخرين وقد يكون دائناً أو مديـــناً، وقد يحصل أحياناً أن يكون مديناً وتصبح أمواله غير كافية لسداد ديونه، وتصـــبح الأجور ضمن هذه الديون، مما يجعل حقوق العمال في تزاحم مع الديون الأخـــرى، ولكـــون الأجـــور هـــي الأساس في معيشة العامل، كان لا بد من تدخل المشـــرع لضـــمان حصول العامل على حقوقه من خلال الامتياز الذي يكفل للدين الممتاز التقدم في الاستيفاء على غيره من الحقوق العادية.

وقد أخذ قانون العمل الأردني بهذا الامتياز لأجور العمال على أموال صاحب العمل وذلك عندما أشار بنص المادة (51) على أنه:-

" أ.على الرغم مما ورد في أي قانون آخر، تعتبر الأجور والمبالغ المستحقة بموجب هـــذا القانـــون للعامل أو المستحقين بعد وفاته، ديناً ممتازاً امتيازاً عاماً من الدرجة الأولـــى، تـــتقدم علـــى مـــا عداها من سائر الديون الأخرى بما في ذلك الضرائب والرسوم والحقوق الأخرى المستحقة للحكومة والديون المؤمنة برهونات عقارية أو تأمينات عينة.

ب.فـــي حالـــة تصـــفيه المؤسسة أو إفلاس صاحب العمل، يدفع المصفي أو وكيل التفليســـة للعامل أو لورثته فوراً أو بمجرد وضع يده على أموال صاحب العمل ما يعادل أجر شهر واحد من المبالغ المستحقة له وذلك قبل تسديد أي مصروفات أخرى بما في ذلك المصروفات القضائية ومصروفات التفليسة أو التصفية ".

ويتبـــين من خلال هذا النص، أن المشرع قد توسع في نطاق الامتياز المقرر لأجـــور العمـــال[146]، حـــيث أنه رجح الحقوق الخاصة للعامل على الحقوق العامة

للدولـــة، فقدمـــه على الضرائب والرسوم والحقوق الأخرى المستحقة للدولة وعلى الديون المؤمنة برهونات عقارية أو تأمينات عينية.

أمـــا فـــي حالة التصفية، أو الإفلاس، فعلي وكيل التفليسة أن يدفع لكل عامل أجـــرة شـــهر قبل سداد أي مصروفات قضائية، أو مصروفات التفليسة، أو التصفية وإذا لم يكفِ هذه المبالغ فأنها تقسم بين العمال قسمة غرماء[147].

وأضاف المشرع أن هذا الامتياز ليس للأجور فقط بل لجميع المبالغ الأخرى كالتعويضـــات ومكافـــأة نهاية الخدمة والتعويض عن الفصل التعسفي، أو عن مهلة الأخطار......الخ[148].

وجـــاءت المادة الخامسة من قانون العمل المصري لتحدد موقف المشرع من الامتـــياز لحقـــوق العمال فجاء بها:- " يكون للمبالغ المستحقة للعامل أو للمستحقين عـــنه بمقتضى أحكام هذا القانون امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار، وتســـتوفي مباشـــرة بعـــد المصـــروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ومصروفات الحفظ والترميم ".

وموقـــف المشرع الأردني أفضل في هذا المجال، فقد جعل ديون الأجور هنا تأتـــي بالمـــرتبة الثالثة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ومصروفات الحفظ والترميم[149].

إلا أن الاتفاق حاصل بين القانونين على أن الامتياز يكون للأجور، والمستحقات الأخرى، وعلى جميع أموال صاحب العمل.

وبالرغم من حداثة حق الامتياز في القانونين المصري والأردني، إلا انه منذ عـــام 1838 بدأ ظهوره في القانون الفرنسي وتطور لفترات زمنية طويلة حتى هذه اللحظـــة، لـــذلك نجد دقة مضمونة، وتوسيع نطاقه، وسرعة إجراءاته، حيث جاء قانـــون العمل ليؤكد على أنه لأجور العمال امتياز على منقولات وعقارات صاحب العمل وتكون هنا القسمة قسمة غرماء مع الدائنين الآخرين[150].أما في حالة الإفلاس والتصـــفية القضـــائية للشـــركة فانـــه يكون للعمال امتياز عام يحرم جميع الدائنين الآخـــرين، وعلـــى وكـــيل التفليسة دفع الأجور في أوقات وإجراءات معينة بحيث تتصف بالسرعة.

وللـــتأكد مـــن حصول العمال على حقوقهم، جاء قانون (27ديسمبر 1973) ليأتـــي بقاعدة (التأمين الضامن للأجر)، ومضمون هذه القاعدة يؤمن صاحب العمل علـــى العمـــال ضد إعسارة مقابل دفعه مبالغ مالية للاتحاد المهني العام، ويقوم هذا الأخير بصرف الأجور، وملحقاتها، والتعويضات التي لها طبيعة الأجر للعمال، في حال تعرض صاحب العمل لأي ظروف – مع التأكد من صحتها وتأثيرها – تمنعه من دفع الأجور[151]، وهناك أيضاً التأمين الجماعي، حيث يقوم العمال بالتأمين على المخاطـــر التي لا يستطيع فيها صاحب العمل دفع الأجور للعمال، والتي من الممكن التعـــرض لها، وإذا وقعت فعلاً هذه الحوادث فأنهم يحصلون على حقوقهم من قيمة هذا التأمين[152].

وبالـــرغم من الانتقادات التي وجهت لقانون العمل الفرنسي من حيث ضعف درجـــة امتياز الأجور فيه إلا أنه لصدور قوانين لاحقة وأنظمة ووقائع عملية نجدها قد آزرت قانون العمل، وشددت من مفعوليته، وساعدت العامل بالحصول على حقه بطـــرق أخرى، ولكن بشكل أفضل، ولذلك نجده تقدم على القوانين الأخرى كالقانون المصري.

تضامن أصحاب العمل بالنسبة لأجور العمال.

لاســـتكمال قـــواعد المحافظـــة على قيمة الأجر، رأى المشرع أنه لا بد من الإشارة للتضامن مقابل الأجور وجاءت المادة (16) من قانون العمل الأردني لتنص على أنه:- "يبقى عقد العمل معمولاً به بغض النظر عن تغيير صاحب العمل بسبب بـــيع المشروع أو انتقاله بطريقة الإرث أو دمج المؤسسة أو لأي سبب آخر ويظل صـــاحب العمـــل الأصـــلي والجديـــد مسؤولين بالتضامن مدة ستة أشهر عن تنفيذ الالتزامات الناجمة عن عقد العمل مستحقة الأداء قبل تاريخ التغيير وأما بعد انقضاء تلك المدة فيتحمل صاحب العمل الجديد المسؤولية وحده "[153].

ويتضـــح من هذا النص أن التضامن بين صاحب العمل الجديد والقديم يكون لمدة ستة الأشهر الأخيرة من عمل العامل ويبدأ حسابها من تاريخ تخلي رب العمل القديم عن المنشأة، وبعد انتهاء هذه المدة فإن المالك الجديد هو المسؤول وحده.

وأكدت على ذلك محكمة التمييز الأردنية مراراً حيث جاء في حكم لها:-

"بـيع رب العمـل مشغله فيكون رب العمل الجديد هو الخصم في المطالبة بالحقـوق العمالـية الناجمة عن العمل السابق للعامل ما لم يقم العامل بمطالبة رب العمـل السـابق والجديد بتلك الخدمة بالتضامن خلال ستة أشهر من تخلي صاحب العمل السابق عن المشغل "[154].

ولكن أحياناً قد يكون المالك الجديد يريد التغيير في المنشأة التي اشتراها، من حـيث الهدف، وطبيعة العمل، والمضمون حيث تقوم بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عمـا كانت تقوم به المنشأة، فهنا تصبح حقوق العامل في ذمة صاحب العمل القديم، وهـذا مـا أكدته محكمة التمييز بمفهوم المخالفة لأحكامها بقولها: "انقضاء الشركة المـندمجة وزوال شخصيتها الاعتبارية ليس له أثر على عقود العمل التي أبرمتها، وتبقى هذه العقود سارية في مواجهة الشركة الدامجة ما دام غرض الشركة الدامجة مماثلاً لغرض الشركة المندمجة "[155].

ثم تأتي الحماية بشكل آخر عندما يقرر القانون، بأن هناك حق للعمال، الذين يعملـون لـدى المقاول سواء كان الأصلي أم الفرعي، من رفع دعوى مباشرة على المقـاول الأصلي أو صاحب المشروع ومطالبتهم بحقوقهم أو على المقاول الفرعي وضـم المقاول الأصلي وصاحب المشروع له للمطالبة بحقوقهم بقدر المستحق لهم في مواجهة المقاول الفرعي وقت رفع الدعوى[156].

وكما أخذ القانون الأردني بهذا الحق فقد أخذ به القانون المصري كذلك عندما أشار بنص المادة الثامنة من قانون العمل إلى التضامن العام فجعل أصحاب العمل مسؤولين بالتضامن عن أي مخالفة لأحكام قانون العمل المصري، وعليهم الوفاء بجميع الالتزامات الواقعة على عاتقهم مقابل العمال.

ثـم جـاءت المادة التاسعة لتؤكد على التضامن مرة أخرى بقولها: "أن حل المنشأة وتصفيتها وإغلاقها وإفلاسها ودمجها وانتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البـيع ولـو كان بالمزاد العلني أو النزول أو الإيجار أو غير ذلك من التصرفات لا يمـنع الـوفاء بجميع الالتزامات المنصوص عليها بقانون العمل، وفيما عدا حالات التصفية والإفلاس والإغلاق النهائي المرخص فيه يظل استخدام عمال المنشأة قائماً

ويكـــون الخلـــف مســـؤولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات المذكورة[157].

ونلاحـــظ على هذا النص أنه لم يحدد – كما فعل المشرع الأردني – مدة معينة لهـــذا التضـــامن بـــل تـــرك المـــدة مفتوحة، وهذا من نقاط الضعف في النصوص التشريعية، والتي تؤخذ على قانون العمل المصري، الذي يجعل ذمة صاحب العمل القديم مشغولة، فكان لا بد من تحديد مدة معينة للتضامن، تحقيقاً للاستقرار ولسهولة حصول العامل على حقه.

ولكـــن المشـــرع المصري لم يجعل حالات انتقال المنشأة المذكورة بالنص على سبيل الحصر، بل على سبيل المثال وذلك عندما قال (وغير ذلك من التصرفات).

وجـــاءت أحكـــام محكمـــة النقض لتؤكد على هذا التضامن، فمثلاً في حالة حل المنشـــأة جاء بحكم لها:– " لا يترتب على انتقال ملكية المنشأة أو المشروع المؤمم إلـــى الدولـــة انتهاء عقود العمل بل تظل سارية بقوة القانون قبل رب العمل الجديد الـــذي انـــتقلت إليه ملكية المنشأة تحقيقاً لاستقرار العامل في وظيفته وتغليباً لصلته بالمنشأة في ذاتها على مجرد الصلة بشخص رب العمل"[158].

وجاء بحكم آخر:– " إن المشرع وضع التزاماً على رب العمل الجديد بمسؤوليته بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين قبل العمال ومن مقتضى ذلك الالتزام أنه لا يتعين توجيه الطلب الخاص به ابتداءً لصاحب العمل السابق "[159].

وتضـــيف بحكـــم آخر:– " انتقال ملكية المنشأة من صاحب عمل إلى غيره بأي تصرف ومهما كان نوعه لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات المترتبة في ذمة رب العمـــل واعتبار خلفه مسؤولاً عن تنفيذها ويسري ذلك على الراسي عليه المزاد في البيع الجبري شأنه شأن المشتري في البيع الاختياري " [160]

ويـــؤكد نفـــس المفهوم القانون الجزائري عندما بين بنص المادة (15) من أمر الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص بأن الحقوق التي نشأت للعامل قبل حـــدوث التغيير لصاحب العمل – سواء للبيع أو الإرث...الخ – يكون مسؤولاً عنها كـــل من صاحب العمل القديم والجديد مسؤولية تضامنية، أما الحقوق التي تنشأ في ظل صاحب العمل الجديد فلا يتدخل بها صاحب العمل القديم ولا يضمنها[161].

ونــرى هنا أن العبرة بوقت نشوء الحق واستحقاقه وهذا بعكس القانون الأردني الــذي يعــتمد على تاريخ التغيير والقانون المصري الذي لم يأتِ على ذكر أي مدة وإنما ترك الأمر مفتوحاً دون حلول عادلة مقنعة.

تنظيم اقتطاعات صاحب العمل.

وضــع المشرع بيد صاحب العمل مجموعة من السلطات – التي يستطيع من خلالها الاقتطاع من الأجور – بقصد ضبط النظام الداخلي للمنشأة وحسن سير العمل فيها، وتحقيق الهدف الذي يقصده، ولكن لتقييد صاحب العمل أثناء ممارسة هذا الحق فــإن المشــرع أخضعه لرقابة حتى لا يتمادى في ممارسة حقه في أجر العامل لأن الأجــر يمثل الأساس في معيشة العامل ومصدر رزقه، وحالات الاقتطاع تكون إما كجزاء تأديبي، أو مقابل القرض، أو مقابل التلف أو الفقدان.

الاقتطاع للجزاءات التأديبية.

هناك مجموعة من العقوبات التي يستطيع صاحب العمل إيقاعها على العامل، في حالة مخالفته النظام الداخلي للمنشأة أو العقد، ومن ضمن هذه العقوبات الغرامة، وتعرّف أنها:- " مبلغ مالي يؤخذ من العامل، كعقوبة على إخلاله ببعض الالتزامات الواقعة عليه، و عدم طاعته أوامر صاحب العمل [162].

ولــم يكــن هــناك مشكلة في فرض هذه العقوبة ولكن ثار جدل فقهي حول الأســاس الــذي تســتمد مــنه هذه السلطة وجودها، وكانت البداية بظهور النظرية الــتعاقدية في الفقه الفرنسي، حيث يخول العقد صاحب العمل هذا الحق باعتبار أن الجــزاءات امــتداد لعقــد العمل، وبالتالي لها قو ملزمة وانتقدت هذه النظرية بشدة بالقــول أن العقــد ليس شرطاً لقيام التبعية، وكذلك لو كانت الجزاءات امتداداً للعقد لكان لا بد من الاتفاق عليها.

ثــم جــاءت النظرية التنظيمية، ومضمونها أن كل تجمع يقوم لتحقيق هدف معــين وهــذا يضمن لصاحب العمل إيقاع بعض الجزاءات عن كل خارج عن هذا الهــدف وبالتالي لا يشترط وجود سند للعقوبات، ولم تسلم هذه النظرية من الانتقاد بالقــول أنهــا تقتصر على بيان ضرورة السلطة التأديبية ولكن لا تحدد أساس هذه الســلطة، لــذلك جاءت نظرية الإشراف، والإدارة، والتي تخول صاحب العمل من

الناحية القانونية توقيع الجزاءات، نتيجة لرابطة التبعية، المتولدة عن العقد، وانتقد البعض هذه النظرية بالقول أن الإشراف والرقابة يستطاع من خلالهما فسخ العقد أو إنهاءه وليس له إيقاع الجزاءات التأديبية.

ومع أن النظرية التنظيمية تعرضت للانتقاد إلا أن الفقه يرجحها كونها تؤدي لاستقرار النظام في المنشأة[163].

لذلك نجد نص المادة (48) من قانون العمل الأردني، جاءت لتنظم مدى قدرة صاحب العمل على الاقتطاع من الأجور ومقدار هذا الاقتطاع في حالة مخالفة العامل، فأورد أنه:- " لا يجوز لصاحب العمل اتخاذ أي إجراء تأديبي أو فرض غرامة على العامل عن مخالفة غير منصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة من قبل الوزير أو من يفوضه على أن يراعي ما يلي:-

أ. أن لا تفرض على العامل غرامة تزيد على أجر ثلاثة أيام في الشهر الواحد أو إيقافه عن العمل بدون أجر لمدة تزيد على ثلاثة أيام في الشهر الواحد وان تتاح له فرصة سماع أقواله للدفاع عن نفسه قبل فرض العقوبة عليه، وأن يكون للعامل حق الاعتراض على العقوبة التي فرضت عليه لدى مفتش العمل خلال أسبوع واحد من تاريخ تبليغها له.

ب. أن لا يتخذ بحق العامل أي إجراء تأديبي أو تفرض غرامة عليه عن أي مخالفة من المخالفات المنصوص عليها في الجزاءات المعتمدة بعد انقضاء خمسة عشر يوماً على ارتكابها.

ج. أن تسجل الغرامات التي تفرض بمقتضى هذه المادة في سجل خاص يبين فيه اسم العامل ومقدار أجره وأسباب فرض الغرامة عليه، وأن تخصص الغرامات لتحقيق خدمات اجتماعية للعمال في المؤسسة وفق ما يقرره الوزير أو من ينوب عنه ".

ونلاحظ على هذا النص أنه قد حمى العامل من جميع الجوانب الخاصة بالجزاءات التأديبية وتتمثل هذه الحماية في:-

أولاً: أن المخالفـات التـي تجيـز العقوبة مقابلها يجب أن ينص عليها بلائحة الجـزاءات المعتمدة من قبل الوزير، أو من يفوضه، حتى يقوم بالموازنة، وعدم الغلو في إيقاع الجزاءات التأديبية كنوع من المراقبة.

ثانـياً: حددت العقوبة بخصم أجر ثلاثة أيام على العامل المخالف، أو إيقافه عن العمـل لمدة ثلاثة أيام، دون أجر في الشهر الواحد، وبالتالي مهما تعددت المخالفات في بداية الشهر لا يجوز تكرار العقوبة عليه (164).

ثالـثاً: اتـباع مجمـوعة من الإجراءات قبل إيقاع العقوبة تبدأ من سماع أقوال العامل والاعتراض على العقوبة عند مفتش العمل، خلال أسبوع من تاريخ تبلـيغها لـه حتى مرور الزمن المانع من إيقاعها، وهي خمسة عشر يوماً على ارتكابها.

رابعاً: تقرير الاستفادة من مبالغ الغرامات لصالح العمال، حيث يمسك بالمنشأة سجل يبين فيه اسم العامل، ومقدار أجره وأسباب فرض الغرامة ومقدارها ثـم تـؤخذ أمـوال الغرامات لتحقيق خدمات خاصة بالعمال حسب رأي الوزيـر أو من ينوب عنه، والغرض من ذلك هو حتى لا يستفيد صاحب العمـل من هذه الغرامات، وهذا يجعله لا يفرض العقوبة إلا في الحالات الضرورية(165).

وبالمقارنـة مع نص المادة (60) من قانون العمل المصري التي نصت على أنـه:-" يحظر على صاحب العمل أن يوقع على العامل عن المخالفة الواحدة غرامة تزيد قيمتها على أجر خمسة أيام أو أن يوقفه تأديبياً عن العمل عن المخالفة الواحدة مـدة تـزيد خمسة أيام متصلة على ألا يقتطع من أجره وفاءً للغرامات التي يوقعها أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد أو أن يوقفه مدة تزيد على خمسة أيام في الشـهر الـواحد، ولا يجوز توقيع عقوبة تأديبية بعد تاريخ ثبوت المخالفة بأكثر من ثلاثـين يـوماً بالنسبة إلى العمال الذين يتقاضون أجورهم شهرياً وبأكثر من خمسة عشر يوماً بالنسبة إلى العمال الآخرين.

ولا يجــوز توقــيع عقوبة تأديبية عن فعل لم يرد بلائحة تنظيم العمل والجزاءات ويصـــدر قــرار مـــن وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب ببيان العقوبات التأديبية وقواعد وإجراءات التأديب ".

ونجــد أن هــذا النص يتفق مع ما ورد في قانون العمل الأردني، وذلك بإشراف وزير العمل (الدولة للقوى العاملة في مصر)، أو من يفوضه على العقوبة التي توقع على العمال، سواء باعتماده لائحة النظام الداخلي أو بصدور قرار منه يبـــين فـــيه العقوبات التأديبية وقواعد وإجراءات تفعيلها، وكذلك عملية التمييز بين إيقاع الغرامة فقط أو وقفه عن العمل، وتكون بالشهر الواحد مهما تعددت المخالفات.

ولكن نجد أن المشرع الأردني، قد فعل خيراً عندما جعل قيمة الغرامة أجر ثلاثة أيام فقط أو ثلاثة أيام إيقاف عن العمل مع غرامة مقدارها أجر ثلاثة أيام وهذا بعكس المشرع المصري الذي جعل المدة أطول، وهي خمسة أيام.

وكــذلك بالنسبة لمرور الزمن، الذي يمنع إيقاع العقوبة، حيث فرق قانون العمل المصــري بــين العمال الذين يأخذون أجورهم شهرياً وبين العمال الآخرين، حيث بالنســبة للــنوع الأول فأنه لا توقع العقوبة بعد مرور ثلاثين يوماً من تاريخ ثبوت المخالفة وخمسة عشر يوماً لباقي العمال الآخرين [166].

وهناك بعض المخالفات، التي لا يستطيع صاحب العمل التغاضي عنها، ولا تتأثر بالمدد التي نص عليها القانون وأكدت ذلك محكمة النقض المصرية بقولها:- " إذا كانـــت الجمعية قد فصلت العامل لأنة أخل بالتزاماته الجوهرية وذلك باختلاسه بعـــض المـــبالغ التي في عهدته وكان الحكم المطعون فيه قد أقام قضاءه بالتعويض علـــى أســـاس مخالفة الجمعية الطاعنة للقيد الزمني الوارد بالقانون (والخاص بعدم جـــواز توقـــيع عقـــوبة تأديبية بعد تاريخ ثبوت المخالفة بأكثر من ثلاثين يوماً) فأن الحكم يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه لأنه اغفل ما أبدته الجمعية الطاعنة مـــن دفـــاع تبرير فصلها العامل المطعون ضده وهو واقعة الاختلاس وهذا الدفاع الجوهري لو صح لتغير به وجه الرأي في الدعوى "[167].

ومـــن هذه المخالفات، الأسباب التي ذكرها القانون، والتي يستطيع صاحب العمل بوجودها فسخ عقد العمل، أو فصل العامل، وأكدت ذلك محكمة النقض بقولها "استقر

قضـــاء محكمـــة الـــنقض على أن عدم مراعاة قواعد التأديب لا يمنع من فسخ عقد العمل أو فصل العامل لأحد الأسباب الواردة في القانون"[168].

أمـــا بالنســـبة للإجراءات المتبعة في إيقاع الغرامة على العامل، فقد نص عليها القـــرار الـــوزاري رقـــم 24بتاريخ 7|2|1982 (والخاص ببيان العقوبات التأديبية وقـــواعد وإجراءات التأديب) حيث نص بالمادة السادسة على أنه:- (يحظر توقيع عقـــوبة على العامل إلا بعد إبلاغه كتابةً بما نسب إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك بمحضر يودع بملفه الخاص).

ثم تأتي المادة (70) من القانون نفسه لتؤكد على أنه:- "يجب على صاحب العمل قـــيد الجـــزاءات المالية التي توقع على العمال بسجل خاص مع بيان سبب توقيعها واسم العامل ومقدار أجره وأن يفرد لها حساب خاص ويكون التصرف فيها طبقاً لما يقرره وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات العمال".

ثـــم جـــاء قـــرار وزاري، ليبين أن حصيلة أموال الجزاءات، تصرف في أغراض اجتماعية، وثقافية، ورياضية، لعمال المنشأة ولا يمنع ذلك من التبرع بهذه الأموال لأغراض قومية، بعد اخذ رأي الاتحاد العام لنقابات العمال[169].

أما بالنسبة لموقف القانون الفرنسي، فقد نص على أن مقدار الغرامة المحدد فـــي لائحـــة، العمل شرط ألا تزيد على ربع الأجر اليومي، ويوجب القانون تسجيل هـــذه الغرامات في سجل خاص لضمان رقابة مفتشي العمل على مضمونها وصحة ما فيها وحصيلتها ثم تؤخذ وتوضع بصندوق الإعانات[170].

الاقتطاع مقابل السلف والقروض التي يأخذها العامل.

لـــم يمنع المشرع الأردني الاقتطاع من الأجور مقابل القروض، لان المنع لـــيس فـــي مصلحة العامل حيث يحرمه فرصة الاقتراض عند الحاجة، ولكن يجب الموازنة بين حق الاقتراض من جهة واقتطاع صاحب العمل لسداد القرض من جهة أخـــرى، فجاءت المادة (47) من قانون العمل الأردني لتوضح كيفية الاقتطاع في هـــذه الحالة حيث نصت على أنه:- " لا يجوز حسم أي مبلغ من أجر العامل إلا في الحالات التالية:-

أ-استرداد ما قدم صاحب العمل من سلف بحيث لا يزيد كل قسط يتم استرداده من السلفة على 10% من الأجر[171]، وتعتبر هذه النسبة هي الحد الأقصى للاقتطاع ولا يجـوز تجاوزها – ولا يمنع إجرائها بنسبة اقل طالما هي افضل للعامل – علماً بان صـاحب العمـل يحتل مركزاً خاصاً بين دائني العامل الآخرين حيث لا ينافسه أي دائن آخر بهذه النسبة[172].

وبشكل عام حتى يتم هذا الاقتطاع فلا بد من وجود قرض بالمعنى الصحيح، فلا يستطيع صاحب العمل أن يخصم هذه النسبة من الأجور إذا كان مثلاً أعطاه مبالغ باعتبارها وفاء جزئياً للأجور.

ويحـتاج القـرض إلـى طلب العامل لها وموافقة صاحب العمل من جهة أخـرى، مع مراعاة توافر علاقة العمل حيث توفر علاقة العمل علاقة التبعية حتى يستطيع العامل بوجودها المطالبة بالقرض، لأنه في حالة عدم توافر هذه العلاقة فأن القـرض يعـدّ خارجـاً عـن نطاق العمل ويعتبر قرضاً عادياً يخضع للاتفاق بين الطرفين، ونؤكد هنا أن ما نصت عليه المادة (47) هو من القواعد الآمرة والتي لا يجوز مخالفتها بأي حال من الأحوال لتعلقها بالنظام العام.

وجاء بنص المادة (40) من قانون العمل المصري انه:-

" لا يجـوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أكثر من 10% وفاءً لما يكون قـد اقرضـه من مال أثناء سريان العقد ولا أن يتقاضى عن هذه القروض أية فائدة ويسري ذات الحكم على الأجور المدفوعة مقدماً ".

ونجد أن هذه النسبة المنصوص عليها، تتفق والقانون الأردني، ولكن المشروع المصري فعل خيراً عندما أخذ بالآتي:-

أولاً: جعل القرض محدداً بمبلغ من المال فقط وذلك بقصد حماية العامل لأن صاحب العمل ذو قوة اقتصادية اكبر من العامل

ثانـياً: أنـه منع الفائدة على القرض الذي يأخذه العامل، لأن القرض ابتداءً يعطـى للعامل لتغطية احتياجاته و بالتالي راحته من الناحية النفسية، الـذي يؤثر بدوره على قيامه بعمله، أما الفوائد فأنها تضع على كاهل العامل مبالغ لا يستطيع تحملها ثم أن ذلك يشابه أعمال البنوك تماماً.

ثالثاً: إذا وفىّ صاحب العمل بالأجور قبل استحقاقها، ثم أراد استردادها، فانه يقتطع من كل أجر يدفعه للعامل ما نسبته 10% ولا يستطيع اقتطاعها دفعة واحدة.

وكـذلك جعل المشرع الفرنسي نسبة الاقتطاع مقابل القرض 10% من قيمة الأجر(173)، دون منافسة أي دائن آخر له بهذه النسبة مع مراعاة الفرق بين القرض والدفعـة على الحساب حيث هذه الأخيرة لصاحب العمل استيفاءها دفعة واحدة، مع مـراعاة أن هـذه القاعدة مأخوذ بها في القانونين الأردني والمصري كون القانون الفرنسي مصدراً تاريخياً للقانونين.

الاقتطاع مقابل التلف أو الفقدان

أن من أهم الالتزامات التي تقع على العامل هي المحافظة على الأشياء التي يـتم تسـليمها إليه، والالتزام هنا هو التزام ببذل عناية الرجل العادي وليس تحقيق نتـيجة، وأحياناً رغم توافر هذه العناية من قبل العامل إلا أنه قد يفقد أو تتلف المواد المسـلمة إلـيه وهنا لا تتوافر المسؤولية طالما أثبت العامل أنه بذل عناية الرجل العـادي فـي المحافظـة عليها، ومع ذلك تعرضت للتلف أو الفقدان ولكن إذا قصد إلحاق الضرر بهذه المواد وتسبب في فقدها أو تلفها وثبتت مسؤوليته فإن الفقرة (ز) مـن المـادة (47) مـن قانون العمل تؤكد مسؤولية العامل حيث نصت على أنه:-

"لا يجوز حسم أي مبلغ من أجر العامل إلا في الحالات التالية: -

ز- المـبالغ التي تفرض على العامل بسبب مخالفته لأحكام النظام الداخلي للمؤسسة أو لعقـد العمل أو مقابل ما أتلفه من المواد والأدوات بسبب إهماله أو أخطائه وذلك وفق الأحكام الخاصة المنصوص عليها في هذا القانون ".

ثـم تضيف المادة (49) "إذا ثبت أن العامل قد تسبب في فقد أو إتلاف أدوات أو آلات أو منـتجات يملكها أو يحوزها صاحب العمل أو كانت في عهدة العامل وكان ذلـك ناشئاً عن خطأ العامل أو مخالفته تعليمات صاحب العمل فلصاحب العمل أن يقـتطع مـن أجر العامل قيمة الأشياء المفقودة أو المتلفة كلفه إصلاحها على أن لا يـزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام من الشهر ولصاحب العمل حق

اللجوء إلى المحاكم النظامية المختصّة بالمطالبة بالتعويض عن الأضرار التي تسبب العامل بها".

ونجد من خلال هذا النص إن المشروع:-

أولا: أوجب على صاحب العمل إجراء تحقيق وذلك يفهم من كلمة (إذا ثبت...)، حتى يتأكد من مدى مسؤولية العامل في الإتلاف أو الفقد أو التدمير أم أنه لسبب آخر يمنع مسؤولية العامل.

ثانياً: ساوى المشرع بين المواد المملوكة لصاحب العمل، سواء موجودة بعهدة العامل أو ليست بعهدته، ما دام الفقد أو الإتلاف نتيجة لخطأ العامل –أو لمخالفته تعليمات صاحب العمل.

ثالثاً: حمى مصلحة كل من صاحب العمل والعامل، فبالنسبة للأول وكنوع من اليسر والسهولة أعطاه الحق بالاقتطاع المباشر دون اللجوء إلى المحاكم – والهدف هنا كذلك لتخفيف العبء على المحاكم النظامية – أما الثاني فقد حدد المشرع نسبة الاقتطاع من أجره عن الإضرار بما لا يتجاوز أجر خمسة أيام في الشهر، وليس لصاحب العمل أكثر من ذلك، وإذا أراد صاحب العمل خصم التعويض عن هذه الأضرار فليس له ذلك إلا بعد لجوئه للقضاء العادي وصدور حكم بذلك[174].

وجاء قانون العمل المصري[175]، ليجبر صاحب العمل على إجراء تحقيقات كتابية لمعرفة مدى توافر خطأ العامل، أو أن الإتلاف، أو الفقد، أو التدمير حصل نتيجة خطأ صاحب العمل، أو لقوة قاهرة، أو لسبب أجنبي فإن هذا يدفع مسؤولية العامل بهذه الحالة، أما إذا توافرت مسؤولية العامل فإنه يفرق هنا حسب قيمة المبالغ المستحقة لصاحب العمل سواء تمثلت بقيمة المواد المتلفة أو المفقودة الأصلية أو قيمة إصلاحها.

فإذا كانت قيمتها أقل من أجرة شهرين، فهنا لصاحب العمل أن يقتطع من أجرة العامل مباشرة المبالغ المستحقة عليه، شرط ألا تزيد على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد بعد إجراء التحقيق والتحقق من مسؤولية العامل ثم إخطاره بذلك.

وإذا شعر العامل بظلم من تقدير صاحب العمل لقيمة المواد المتلفة فهنا للعامل – إذا كان بالمنشأة أكثر من خمسين عاملاً – اللجوء إلى اللجان الاستشارية المشتركة التي تشكل في مثل هذه المنشآت[176].

أما إذا كانت المنشأة تستخدم أقل من خمسين عاملاً، فهنا للعامل اللجوء إلى اللجان المنصوص عليها بنص المادة (62) من القانون[177].

وسواء كان قرار اللجنة المكونة بنص المادة (77) أو (62)، فإنه يكون قابلاً للطعن فيه خلال عشرة أيام من تاريخ صدوره أمام المحكمة الجزئية الواقع في دائرتها محل العمل، وإذا صدر الحكم بحق صاحب العمل بمبلغ أقل من الذي اقتطعه، فهنا يجب عليه رد المبلغ الفائض خلال سبعة أيام من صدور الحكم، أو من تاريخ قبوله قرار اللجنة، أما إذا زادت مستحقات صاحب العمل نتيجة الإتلاف أو الفقدان.....الخ، عن أجرة شهرين فهنا يجب على صاحب العمل اللجوء للمحاكم واستصدار حكم بمستحقاته في مواجهة العامل ثم تنفيذه، وليس له الاقتطاع بشكل مباشر[178].

ونجد من ذلك أن المشرع المصري قد تفوق على المشرع الأردني عندما أورد نصوصاً صريحة، دقيقة، سهلة الفهم، ولا تترك مجالاً للتأويل والاختلاف سواء في تنظيمه لوجوب إجراء تحقيقات ابتدائية أو التظلم المقدم من قبل العامل، وذلك محافظة على حقوقه، بعكس قانون العمل الأردني الذي لم يشر إلى ذلك أو أنه يفهم منه بشكل غير مباشر، وخصوصاً أن هذا القانون يطبق على فئة العمال الذين يحتاجون لنصوص واضحة، لفهمها وبالتالي الاحتجاج بها في مقابل صاحب العمل للدفاع والمحافظة على حقوقهم.

الفصل الثالث

الحماية القضائية للأجور

بمـــا أن دراستنا تنصب على حماية الأجور، فلا بد من الإشارة إلى الجانب القضـــائي، الــذي يقــوم بتطبيق النصوص القانونية الوضعية على النزاعات التي تعرض أمامه.

ولأهمـــية الأجـــر فـــي حياة العامل، فلم يكتف المشرع بما تبسطه المحاكم النظامـــية مـــن ولايـــة عامة لنظر جميع الدعاوى، بل إنه وضع نصوصاً آمرة في بعـــض القوانـــين، لتشـــكيل هيئات معينة للنظر بأنواع خاصة من النزاعات، وكان الهدف من ذلك إيجاد السرعة للبت في هذه النزاعات، وملاحقة التطورات السريعة التـــي تتداخل في بعض المجالات، والبحث عن القواعد العرفية، وتحديد مضمونها وأبعادها.

وتوضح النصوص القانونية طريقة تكوين الهيئات، والقضاة، أو الأشخاص القائمين عليها، وكيفية صدور أحكامها، وإمكانية الطعن فيها وكيفية تنفيذها.

1.3 الجهات المختصة بنظر نزاعات الأجور

يقتضي بحث موضوع الجهات المختصة بنظر نزاعات الأجور توضيح الجهة المختصة بنظر نزاعات الأجور الفردية، والتي تختص بنظرها سلطة الأجور، ثم الجهة المختصة بالنزاعات الجماعية، والتي تختص بنظرها المحكمة العمالية.

اختصاص سلطة الأجور بنظر نزاعات الأجور الفردية.

جاء في الفقرة (أ) من نص المادة(54) من قانون العمل الأردني أنه: " لمجلس الوزراء بناءً على تنسيب الوزير أن يعين سلطة من ذوي الخبرة والاختصاص في شؤون العمل تسمى (سلطة الأجور) تتألف من شخص أو أكثر للنظر في الدعاوى المتعلقة بالأجور في منطقة معينة ومنها النقص في الأجر المدفوع أو الحسميات غير القانونية منه أو تأخير دفعه أو أجور ساعات العمل الإضافية على أن يتم الفصل فيها بصورة مستعجلة ويشترط في قبول الدعوى أن يكون العامل على رأس عمله أو لم يمضِ على انتهاء عمله مدة تزيد على ستة أشهر وفي حالة عدم توافر هذا الشرط فللعامل اللجوء إلى المحكمة النظامية المختصة ".

ونرى من هذا النص، أنّ المشرع قد جعل سلطة الأجور، هي الجهة المختصة بنظر النزاعات للأجور الفردية، وكان الهدف من ذلك جعل إجراءات التقاضي أكثر سهولة، والفصل أكثر سرعة، ذلك أن المحاكم العادية تنظر أعداداً كثيرة من القضايا مما يؤثر على سرعة البت فيها.

وقد وضع المشرع من خلال هذه المادة، طريقة تكوين سلطة الأجور، والإجراءات، والصلاحيات، التي لها حق ممارستها، وصدور قراراتها، ومدى إمكانية الطعن فيها، بحيث غطى جميع الجوانب، لكن لا بد لنا ابتداءً من تحديد الطبيعة القانونية لهذه السلطة.

الطبيعة القانونية لسلطة الأجور

أشار الدستور الأردني، إلى أنواع المحاكم التي تكوّن في المملكة[179]، وبتحديد الطبيعة القانونية لسلطة الأجور، نبين موقعها بين هذه المحاكم وهذا بدوره يوضح ميزاتها ويزيل أي خلاف، أو جدل قد يثور حولها، نتيجة تمتعها بميزات إدارية وأخرى قضائية، مما جعل البعض يميل إلى القول بطبيعتها الإدارية وآخرين إلى القول بطبيعتها القضائية.

أولاً:- الطبيعة الإدارية لسلطة الأجور

إن الطابع الإداري، الذي يضفي على أي جهةٍ كانت، يتضح من خلال تبعية هذه الجهة للسلطة التنفيذية، والتي بدورها تبين، وتحدد الأشخاص القائمين على هذه الجهات، وطريقة تعيين الموظفين فيها، وطرق تأديبهم، وترفيعهم، والأعمال التي يقع على عاتقهم القيام بها، والخدمات التي يقدمونها لأفراد المجتمع، وقراراتهم التي تقبل الطعن أمام محكمة العدل العليا.

وبالنظر إلى سلطة الأجور، يتضح أن رئيسها هو شخص إداري من العاملين في وزارة العمل، وتدرّج في السلم الوظيفي، إلى أن حصل على الخبرة، والاختصاص، اللازمين في شؤون العمل، لتأهيله أن يشغل هذا المنصب، دون أن يشترط فيه دراسة أي تخصص معين، فالمهم هو عمله داخل الوزارة، وتوافر الخبرة لديه، ويتم تعيينه بقرار من مجلس الوزراء بناءً على تنسيب وزير العمل

بذلك، ويخضع هذا الرئيس للترفيعات والتنقلات الداخلية في الوزارة، والتي تصدر بقرار من وزير العمل، بعد توافر الشروط اللازمة لذلك في هذا الموظف.

وكذلك بالنسبة للموظفين العاملين في هذه السلطة، فهم إداريون يعملون داخل الوزارة، ولا يتطلب فيهم أي ميزات معينة لإشغال هذه الوظيفة، ويخضعون للتنقلات والترفيعات الإدارية الداخلية في الوزارة.

ويؤكد هذا الجانب الإداري، الذي تتميز به سلطة الأجور، وجوب إعطاء الرئيس والعاملين معه بهذه السلطة، مكافآت مالية يحددها وزير العمل، إذا تم الفصل في بعض الدعاوى المرفوعة أمامهم، خارج أوقات الدوام الرسمي، باعتبار ذلك عمل إضافي(180).

ثانياً:- الطبيعة القضائية

تظهر هذه الطبيعة، من خلال ممارسة رئيس سلطة الأجور حقه في نظر الدعاوى المعروضة أمامه، وذلك عندما أعطاه المشرع، ذات الصلاحيات المعطاة للقاضي في المحاكم العادية، وحقه في طلب الشهود، والاستفسار منهم، أو طلب الملفات، أو المستندات والبيانات، التي يرى أنها ضرورية للفصل بالدعوى.

ولقد منح المشرع كذلك رئيس سلطة الأجور حق الخيار في إتباع الإجراءات المتبعة أمام المحاكم العادية، أو عدم إتباعها، علماً بأن رئيس هذه السلطة، يتبع الإجراءات المنصوص عليها في قانون أصول المحاكمات المدنية، ويستبعد منها فقط ما يشعر أنه قد يؤدي للبطء في هذه الإجراءات.

وبعد صدور القرار من السلطة، فإنه يكون قابلاً للطعن به أمام محكمتي الاستئناف والتمييز، ويتم تنفيذه عن طريق دوائر التنفيذ التابعة للمحاكم العادية.

وبعد توضيح الجوانب الإدارية، والقضائية لسلطة الأجور فما هي الطبيعة الخاصة بهذه السلطة؟

ونجيب على هذا التساؤل بالقول: بأنه بوجود بعض المميزات الإدارية والأخرى قضائية فإنه يغلب عليها الطابع الخاص.

ذلك أنها تؤلف للنظر في بعض الدعاوى، التي تنتزع من اختصاص المحاكم النظامية حسب نصوص قانون العمل.

وبالرغم من أن هذه المحاكم قد لا تشكل من قضاة عاديين، بل من موظفين إداريين، إلا أنَّ قراراتها تماثل أحكام المحاكم العادية ولها نفس الحماية والقوة، ولرئيس سلطة الأجور ذات الاستقلال الذي يتمتع به القضاة العاديين، ولا يستطيع وزير العمل التدخل بقرارات رئيس سلطة الأجور أو سحبها.

ولتأكيد ما سبق وتوضيحه لا بد لنا من الإطلاع على طريقة تكوين سلطة الأجور وشروط نظر هذه السلطة لدعاوى العمال، ومطالباتهم المتعلقة بالأجور.

أولاً – طريقة تكوين سلطة الأجور.

يأتي تشكيل سلطة الأجور، بناءً على قرار يصدر من مجلس الوزراء، بعد أن يقوم وزير العمل بالتنسيب بأسماء عدد من ذوي الخبرة، والاختصاص في شؤون العمل، ولم يشترط القانون أن يكون هؤلاء الأشخاص الذين تم التنسيب بأسمائهم، ممن يعملون داخل وزارة العمل أو خارجها، ولكن المعتاد أن يكون هؤلاء من الإداريين، الذين تولوا وظائف في أعلى درجات السلم الوظيفي، وبعد مرور فترات زمنية طويلة في ممارستهم لأعمال تختص بشؤون العمل، وذلك حتى تتوافر الخبرة لهم، والمعرفة اللازمة لقضايا الأجور، ويصدر مجلس الوزراء قراره، بتعيين وأحداً من الإداريين أو أكثر بعد الإطلاع على ملفاتهم، ومعرفة مدى قدراتهم، وتميزهم لاختيار الأفضل[181].

ويرى البعض أن سلطة مجلس الوزراء بتعيين هيئة سلطة الأجور، هي سلطة جوازية، ويؤيد هؤلاء وجهة نظرهم بالمادة (54) الفقرة (أ) منها التي تنص على أنه " لمجلس الوزراء بناءً على....."

مما حدى بالبعض إلى القول أن النص جاء على هذه الشاكلة من قبيل السهو، ذلك لأن قانون العمل أوجب تشكيل سلطة الأجور عندما منع محاكم الصلح النظر بدعاوى الأجور الفردية في الأماكن التي تم تشكيل السلطة فيها (المادة 137 من قانون العمل الأردني والتي سنشير إليها لاحقاً)، وبالتالي لا بد من التدخل وتعديل هذا النص بما يتماشى مع المادة (137) [182] وأرى بأن هذا الرأي الأخير هو الأصوب.

ثانياً – شروط نظر سلطة الأجور لطلبات العمال.

يستطيع العامل رفع دعواه أمام سلطة الأجور للمطالبة بأجوره، لكن لا بد من توافر شروط نص عليها القانون الأردني، والهدف من هذه الشروط، إثبات عدم إهمال العامل، ولمطالبته بحقوقه أولاً بأول ولاستقرار المعاملات المالية بين طرفي العقد، ولعدم ازدياد عدد القضايا التي ترفع أمام سلطة الأجور بعد مرور فترات زمنية طويلة دون مطالبة العامل بحقه. (183)

وأشارت المادة (54) الفقرة (أ) إلى هذه الشروط وهي:-

أ. أن يكون العامل على رأس عمله.

والمقصود بذلك، أن العامل ما زال يعمل فيما أسند إليه من مهمات لدى صاحب العمل، وفي أماكن وأوقات العمل المحددة، والتي تم الاتفاق عليها ابتداءً بين طرفي العقد.

وبالتالي، يجب ألا يكون هناك أي تقصير من صاحب العمل في توفير جميع الظروف، التي تساعد العامل على القيام بمهمته؛ لأنه إذا فعل ذلك فإن العامل يعدُّ على رأس عمله، ولو لم يقم بأي عمل، وبالتالي له اللجوء إلى سلطة الأجور للمطالبة بحقوقه.

ب. إذا انتهى عمل العامل، فيجب ألا يكون مضى على انتهاء عمله مدة تزيد على ستة أشهر.

لتغطية الجانب الآخر لحالة العامل من حيث القيام بعمله، والتي يكون فيها قد انتهى عمله، فيجب هنا أن يرفع العامل دعوى أمام سلطة الأجور خلال ستة أشهر من تاريخ الانتهاء، ويبدأ حساب هذه المدة من تاريخ ترك العامل لعمله أو بفصل صاحب العمل له و يقع على العامل عبء إثبات رفعه الدعوى خلال ستة أشهر، إذا ما أدعي صاحب العمل انتهاء هذه المدة.

وجاء القضاء الأردني ممثلاً في محكمة التمييز الأردنية ليؤكد وجوب توافر هذه الشروط في عدة أحكام لها مع بيان أسباب الأخذ بها، ومن أحكامها قولها:- "....في حالة ما إذا كان العامل لا يزال على رأس عمله أو لم يمر على انتهاء عمله مدة تزيد على ستة أشهر، وقصد المشرع من

هذا النص فتح الباب أمام العامل ليحصل على ما حسم أو انتقص من أجره كلياً أو جزئياً بصورة سريعة دون الذهاب إلى المحاكم النظامية (محكمة الصلح) والخضوع لإجراءاتها التي قد تطول أحياناً....."[184].

وتضيف في حكم آخر:- " بالرجوع إلى نص المادة (54/أ) من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 فإنه يتبين أن صلاحية سلطة الأجور المشكلة بموجب هذه المادة هي النظر في دعاوى أجور العمال...شرط أن يكون العامل المدعي على رأس عمله أو لم يمضِ على انتهاء عمله مدة تزيد على ستة أشهر " [185]

أما بالنسبة لموقف سلطة الأجور فقد امتنعت عن النظر في جميع الدعاوى التي تعرض أمامها، ولم تتوافر فيها هذه الشروط ومن قراراتها قولها:- " تكون إقامة هذه الدعوى بعد مضي أكثر من ستة أشهر من تاريخ إنهاء خدمات المدعي وعلمه بإنهاء خدماته، فتكون هذه السلطة غير مختصة بنظر دعواه سنداً لأحكام المادة (54/أ) من قانون العمل وعملاً بأحكام المادة (112) من قانون أصول المحاكمات المدنية فتقرر السلطة إحالة الدعوى إلى محكمة صلح حقوق عمان كونها الجهة القضائية المختصة بنظرها " [186]

حـــالات تعـــدي صـــاحب العمل على أجور العمال و التي تدخل في اختصاص سلطة الأجور.

ورد فـــي الفقـــرة (أ) مـــن المادة (54) من قانون العمل اختصاصات سلطة الأجـــور ومنها النقص في الأجر المدفوع أو الحسميات غير القانونية منه أو تأخير دفعة أو أجور ساعات العمل الإضافية.

ويفهـــم مـــن هـــذا النص أن الاختصاصات ذكرت على سبيل المثال ذلك أن النص القانوني جاء متضمناً القول أنه:- " ومنها النقص.......".

وكلمـــة (ومـــنها) تدل على ذكر بعض الحالات وليس جميعها، في حين أن محكمة التمييز قد ترددت في أحكامها، جاعلةً هذه الحالات على سبيل الحصر تارةً، وعلى سبيل المثال تارةً أخرى.

ومــن أحكامهــا التي أيدت الحالة الأولى قولها:- " حددت المادة (54) من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 اختصاصات سلطة الأجور بأنها النظر في الدعاوى المــتعلقة بالأجــور في منطقته، ومنها النقص في الأجر المدفوع أو الحسميات غير القانونــية مــنه أو تأخير دفعه أو أجور ساعات العمل الإضافية وأن مطالبة العامل المميــز برصــيد بــدل إجــازات وعطــل رســمية وأعياد دينية لا يدخل ضمن اختصاصات سلطة الأجور وتكون الدعوى مستوجبة الرد موضوعاً " (187).

وفي أحكام أخرى، امتنعت عن النظر بالدعاوى لاشتمالها على مطالبات غير الحالات المذكورة بالنص القانوني ومنها قولها أنه:- " وحيث أن طلبات المميز ضده وباســتثناء المطالــبة بأجــر شهر آذار لسنة 1997 لا تدخل في اختصاص سلطة الأجــور، فــإن الاختصــاص بنظرها يكون من صلاحية محكمة صلح عمان كما توصلت إلى ذلك بحق محكمة الاستئناف أما بالنسبة للمطالبة بالشهر المشار إليه فأنه وحيث أن المميز ضده لم يدعِ أن المميزة تأخرت في دفعه وإنما يدعى باستحقاقه له وبما مفاده امتناع المميزة عن دفعه فأنه على ضوء ذلك يخرج عن اختصاص سلطة الأجــور ويكــون كــذلك من اختصاص قاضي الصلح المشار إليه مما يجعل قرار محكمــة الاســتئناف بالنسبة له متفقاً مع القانون ويكون سبب التمييز بناءً على ذلك غير وارد على القرار المميز "(188).

وأكــدت كــذلك قرارات سلطة الأجور على وجوب توافر هذه الشروط ومن نماذج قراراتها في هذا المجال قولها:-

" حــيث يطالــب المدعي في هذه الدعوى بأجور وبدل إجازات مجموعها (775) دينار منها مبلغ (162) دينار و (500) فلس بدل إجازات وحيث كانت هذه الســلطة قــد ردت المطالبة ببدل الإجازات السنوية هذه عند تلاوتها لائحة الدعوى لعدم الاختصاص واستمرت بنظر الدعوى بخصوص الأجور البالغ مجموعها 612 ديــنار و 500 فلــس، حــيث حلف المدعي اليمين الحاسمة التي وجهتها له الجهة المدعى عليها فتقرر السلطة الحكم بإلزام المدعى عليها بهذا المبلغ "(189).

ثــم تضــيف بأحكــام أخرى، أنه إذا تعددت المطالبات وكانت الخارجة عن اختصاصها هي القسم الأكبر، فإنها تحيل القضية كاملة إلى محكمة الصلح ومن هذه

الأحكام قرارها:- "نظراً لتعدد المطالبات في هذه الدعوى والتي لا يدخل جزء منها ضمن اختصاصات هذه السلطة فتكون محكمة الصلح هي المختصة بنظر هذه الدعوى وليس سلطة الأجور لذلك تقرر السلطة إعلان عدم اختصاصها وإحالتها لمحكمة الصلح"[190].

أما بالنسبة لأحكامها التي جعلت هذه الاختصاصات محددة على سبيل المثال قولها:- " يتعلق اختصاص سلطة الأجور بالدعاوى المتعلقة بالأجور أثناء عمل العامل وحتى مرور ستة أشهر على تركه العمل وقد جاء هذا النص مطلقاً على أي خلاف يتعلق بالأجور وما ورد بعد ذلك جاء على سبيل المثال ليس إلا، بدليل قوله (الدعاوى المتعلقة بالأجور ومنها...) وعليه فإن سلطة الأجور هي المختصة للمطالبة بهذه الأجور طالما أن المدعي تقدم بدعواه خلال المدة المعينة بالقانون وبالتالي يكون قرار محكمة الاستئناف من هذه الناحية إذ قضي برد الدعوى لعدم الاختصاص واقع في محله ".

وتضيف بذات الحكم، أن سلطة الأجور تنظر بجميع القضايا المتعلقة بالأجور فقط، و غير ذلك من مطالبات لا تنظره حيث جاء بقرار لها:- " لا تختص سلطة الأجور بنظر الدعوى إذا كانت مطالبة العامل لا تقتصر على المطالبة بالأجور "[191].

ومن هنا نجد، أن محكمة التمييز لم يكن لها موقف محدد في هذا الشأن، بل تقلبت أحكامها بين جعل هذه الحالات على سبيل الحصر أحياناً وعلى سبيل المثال أحياناً أخرى، ولكنني أرى أن هذه الحالات التي نص عليها قانون العمل قد جاءت على سبيل الحصر والواقع العملي يؤكد ذلك، وهذه الاختصاصات هي:-

أولاً – المطالبة بالنقص في الأجر المدفوع للعامل أو الحسميات غير القانونية منها.

من الممكن أحياناً أن يتعدى صاحب العمل على أجر العامل، وهذا يتخذ صوراً عدة، منها:- أن لا يدفع الأجر كاملاً بل يقوم بالانتقاص منه، أو أن يخصم من أجور العامل دون وجه حق[192].

لـــذلك أعطي القانون العامل حق اللجوء لسلطة الأجور في الدعاوى المتعلقة بأجـــوره التي تم الاعتداء عليها، ومن نماذج الأحكام التي صدرت عن هذه السلطة، وقـــررت فيها حق العامل بالقيمة الناقصة المحسومة من الأجور قرارهـــا الذي جاء فـــيه:- " حيث أثبت المدعي حسم نصف أجور خدمته البالغة شهر واحد وأن أجره الشهري كان ألف دولار أمريكي فيكون ما يستحقه المدعي هو 500 دولار، فتقرر السـلطة إلـــزام المدعــي علـــيها بدفـــع هـــذا المبلغ للمدعي أو ما يعادله بالدينار الأردني "[193].

وصدرت قرارات توضح فيها السلطة، وجوب دفع صاحب العمل فرق العملة بـــين الأردنـــية والســـورية للعامل، والتي انتقصها صاحب العمل من أجوره[194]، وتضيف بأحكام أخرى أن أي حسم، أو انتقاص لا بد من دفعه للعامل[195].

ثانياً – المطالبة بالأجور التي تم تأخير دفعها.

يعـــدُّ هذا النوع من حالات التعدي على الأجور الأكثر وقوعاً، لذلك نجد أن عـــدد الدعاوى المرفوعة أمام سلطة الأجور، للمطالبة بما تم تأخير دفعه للعمال من أجـــور هو الغالب، لهذا سوف أعرض بعض نماذج قرارات سلطة الأجور الصادرة فـــي هذا المجال ومنها:- "وبالتدقيق ثبت من خلال البينات المقدمة في الدعوى عمل كل من المدعين لدى المدعى عليها كما يلي:-

1. المدعي س عمل إعتباراً من 2001/11/1 وبأجر شهري 400 دينار وما زال على رأس عمله ولم يتقاضى أجوره من شهر 2003/7 إلى 2003/10 فيستحق مبلغ 600 دينار.
2. و(ص) عمـــل من 2003/7/1 – 2003/10/7 وبأجر شهري 300 دينار فيستحق مبلغ 580 دينار عن فترة عمله هذه.
3. و(ع) عمـــل من 2002/5/1 ولا يزال على رأس عمله وأجره 120 ديـــنار شهري ولم يتقاضى أجوره عن شهر 2003/7 وعليه يستحق مبلغ 480 دينار أجور الشهور من 7-2003/10 "[196].

وتضـــيف بحكم آخر:- " بالتدقيق وحيث أن المدعي يطالب بأجور عمل عن مـــدة 25 يوم عملها لدى المدعي عليه بواقع 7 دنانير لليوم الواحد، وحيث ثبت من

شـــهادة الشـــاهدين أن المدعـــي قد عمل فعلاً لدى المدعي عليه تلك الأيام وبالأجر اليومـــي البالغ 7 دنانير وأنه طالب المدعى عليه بها ولم يدفعها تقرر سلطة الأجور إلزام المدعى عليه بهذه المطالبات "[197].

ومـــن أحكامهـــا الحديثة، التي أكدت فيها سلطة الأجور، حق نظرها قضايا تأخير دفع الأجور، ما تضمنه حكمها القائل " وحيث يطالب المدعي بأجور الشهور مـــن 2002/10 وحتى شهر 2003/5 وحيث بين المدعي نفسه في لائحة دعواه أنه اســـتمر بالعمل حتى 2003/5/22 فقط وليس حتى نهاية ذلك الشهر وحيث لم تقدم أي بيـــنة تثـــبت اســـتيفاءه لأي من الأجور المطالب بها فتقرر السلطة الحكم بإلزام الجهـــة المدعـــى علـــيها بالـــتكافل والتضـــامن بدفـــع أجور المدعي عن الشهور مـــن 2002/10 وحتـــى 2003/5/22 على أساس أجره الشهري البالغ 400 دينار والبالغ مجموعها 3093 دينار و333 فلس "[198].

ثالثاً – المطالبة بأجور ساعات العمل الإضافي.

رغـــم أن المشـــرع الأردنـــي استثني من تعريف الأجر، أجور ساعات العمل الإضافي إلا أنه سمح للعامل المطالبة بها عن طريق سلطة الأجور.

مـــع العلم أن هنالك بعض الحقوق للعامل ولا تدخل ضمن مفهوم الأجر وتمتنع ســـلطة الأجـــور عـــن نظرها، ومن ذلك قولها:- " حيث أن المدعية تطالب ضمن مطالباتها الأخرى في هذه الدعوى بمبلغ (101) دينار و600 فلس عبارة عن حوافز كمـــا أوضـــح وكـــيلها بالإضـــافة إلى مطالباتها بالحسميات وبدل الإجازة والمبالغ المحتجزة وحيث أن بدل الإجازة لا تدخل في اختصاص هذه السلطة عملاً بما جاء فـــي القـــرار الصادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين رقم 5 لسنة 2003 الذي اعتبـــرها ليســـت مـــن المكاســـب التي تدخل في مفهوم الأجر وعليه ونظراً لتعدد المطالـــبات الـــواردة والتي الجزء الأكبر منها لا يدخل ضمن اختصاصات السلطة فتقرر عدم اختصاصها بنظر الدعوى وإحالتها إلى محكمة صلح حقوق عمان "[199].

أمـــا بالنسبة لأحكامها، الصادرة في المطالبة بأجور ساعات العمل الإضافي، فقد تعـــددت هـــذه الأحكام، وتنوعت مما أدى لتأكيد اختصاصها بنظرها فيها ومن هذه الأحكـــام قـــولها:- " تلافـــياً لفسخ الحكم مرة أخرى تقرر المحكمة الاكتفاء بالحكم

بأجور الساعات الإضافية من الفترة البالغة 18 شهراً ويوم واحد وهي الفترة من تاريخ 1997/10/18 وذلك كما ورد في قرار محكمة الاستئناف "[200].

وتضيف بحكم آخر " تقرر السلطة الحكم بإلزام المدعي عليه بدفع مبلغ(959) دينار و(955) فلس للمدعي أجور ساعات عمل إضافية عن الفترة 98/1/1 وحتى 1999/8/24 "[201].

وقولها:- " وعليه تقرر السلطة الحكم بإلزام المدعي عليها بدفع أجور ساعات العمل الإضافي لكل من المدعين "[202].

ومن خلال ذلك، نجد أن سلطة الأجور قد نظرت في هذه الحالات، وأصدرت الأحكام فيها؛ لتعطي العمال حقوقهم مع مراعاة أنه إذا قام صاحب العمل بتسديد مستحقات العامل أثناء نظر الدعوى، فإن القضية تعتبر منتهية، وتأكيداً لذلك جاء حكمها المتضمن أنه " وعليه وحيث يطالب المدعي بأجور عن شهر 2002/10 و7 أيام من شهر 2002/11 وحيث قامت المدعي عليها أثناء سير الدعوى بدفع هذه الأجور فيكون المدعي قد استوفى حقه بالنسبة لها أما بخصوص مطالبته بأجور ساعات العمل الإضافي وحيث ثبت من خلال اليمين الحاسمة التي وجهتها له المدعي عليها تبين ترصد المبلغ المطالب به لذلك تقرر السلطة الحكم بإلزام المدعي عليها بدفع هذا المبلغ للمدعي "[203].

ونرى من هذا الحكم، أنه تنتهي المطالبة بالحقوق التي تم سدادها، أما إذا وجدت حقوق أخرى، فإنَّ سلطة الأجور تستمر بنظرها، وتصدر قرارها فيها، بالإضافة لأتعاب المحاماة والفوائد إذا تمت المطالبة بها من العامل.

ولها كذلك أن تأمر صاحب العمل بدفع تعويض للعامل- إذا توافرت الحالات السابقة- خلال مدة تحددها السلطة مع وجوب توافر شروط، وهي[204]:-

أولاً: أن لا يتجاوز مقدار هذا التعويض المبلغ المحسوم، أو غير مدفوع عن المدة المطالب بأجور عنها، والهدف من ذلك تحقيق العدالة في عدم فرض تعويضٍ عالٍ على صاحب العمل، وبذات الوقت حصول العامل على تعويض مناسب، يتساوى والأضرار التي قد يتعرض لها، لعدم حصوله على أجره بالوقت المحدد.

ثانياً: أن يكون التأخير أو الحسم....لوجود سوء نية لدى صاحب العمل، وذلك بأن قصد الإضرار بالعامل من عدم دفعه المبالغ المستحقة له، أما إذا كان حسن النية، فلا يؤمر بالتعويض، مع وجوب اقتناع سلطة الأجور، بوجود ســوء النـــية لدى صاحب العمل بإثبات ذلك من العامل، أو وجود حسن النية، وإثبات ذلك من قبل صاحب العمل.

ثالــثاً: أن تكون المبالغ التي تم إنقاصها، أو تأخر دفعها، أو حسمها من الأجر ليس متنازع عليها بين العامل وصاحب العمل؛ لأنه في حالة وجود نزاع بين الأطراف على هذه المبالغ، لا يبرر الحكم للعامل بالتعويض عن عدم دفعها لعدم ثبات استحقاقها.

رابعــاً: عدم حدوث حالات طارئة، يتعرض لها صاحب العمل، وتكون السبب بعدم دفع هذه المبالغ؛ لأننا نعلم أن الحالات الطارئة كالكوارث الطبيعية، أو كوارث داخل المنشأة كالحريق، وما إلى ذلك قد يؤدي إلى اضطرابات داخلـــية، وتمنع أحياناً صاحب العمل من القيام بالالتزامات التي تقع على عاتقـــه، وبالتالـــي يكـــون عـــدم دفع هذه المبالغ مبرراً شرط ثبوت هذه الحالات الطارئة.

خامساً: أن يكون العامل قد قام بالمطالبة بأجوره، ورفض صاحب العمل تسديد المـــبالغ المتـــرتبة علـــيه؛ لأن المطالبة هنا تعتبر كإنذار لصاحب العمل لوجـــوب تنفـــيذ الالتزامات الواقعة على عاتقه، ويضاف إلى هذه الحالة، وجوب عدم توافر حالة امتناع العامل عن قبول الأجر رغم دفع صاحب العمل مستحقاته.

أمـــا إذا وجـــدت مخالصــــة، وقـــد وقعـــت من العامل في ظروف لا تثير الشـــبهة[205]، فإنها تكون منتجة لآثارها، ومن الأحكام الصادرة عن سلطة الأجور، وأكـــدت ذلـــك قولها:- " وحيث يشير المبرز وهو المخالصة إلى أن المدعي وفي إقرار صدر عنه في ذلك النموذج أقر بتوقيعه عليه إلى أنه قد تسلم كامل حقوقه من المدعـــي عليها من أجور وتعويضات وأنه يبرئ ذمتها تجاهه إبراءً تاماً نهائياً حيث

أن التوقــيع على الإبراء وقع بعد إنهاء الخدمة فإنه يكون ملزماً ومنتجاً لآثاره مما يستوجب رد مطالبته بأي حقوق شملتها المخالصة"[206].

وأخيــراً لا بد من الإشارة، إلى أن هذه الحالات، والقواعد الخاصة بها تطبق علــى عقود العمل الفردية والجماعية، شرط أن يتخذ النزاع الجماعي صفة النزاع العمالي الفردي[207]، ذلك أن نص المادة (54) الفقرة (أ) ورد مطلقاً، وبالتالي يبقى على إطلاقه طالما لم يقيده أي نص آخر.

وإذا مــا رفعت دعوى جماعية، وتوافرت بحق أحد العمال الشروط التي تطلبها القانــون، وكانــت ضــمن الحالات التي نص عليها القانون، ولم تتوافر بحق عمال آخرين فإن سلطة الأجور تنظر فقط الدعاوى التي تتوافر فيها الشروط.

طريقة نظر الدعاوى وصدور قراراتها.

أشارت الفقرة (ب) من المادة (54) إلى أن سلطة الأجور غير ملزمة بتطبيق الإجــراءات، والأصــول المتبعة في المحاكم العادية، وذلك لإتمام الهدف الأساسي المــراد مــن إيجادها، مع إعطاء رئيس السلطة، ذات الصلاحيات الممنوحة لقضاة المحــاكم النظامــية وذلــك للمحافظة على حقوق كل من العامل، وصاحب العمل، ولتحقيق الضمانات التي يسعى طرفا الدعوى للحصول عليها.

ولبــيان نــزاهة الأحكــام الصادرة عن السلطة، والضمانات التي تحفظ لطرفي الدعــوى حقــوقهم، فلا بد من بيان الإجراءات المتبعة أمامها ومدى إمكانية الطعن بإحكامها.

أولاً:- الإجراءات المتبعة أمام سلطة الأجور.

جــاءت المــادة (54) لتوضــح بعضاً من الإجراءات التي يمكن لرئيس سلطة الأجــور مــراعاتها أثناء نظره بالدعاوى المرفوعة أمامه، ابتداء من تقديم الدعوى والتــي تكون معفاة من الرسوم والطوابع[208]، والنظر بها مستعجلاً-أي على وجه السرعة دون أن يحدد المشرع مدة محددة، وذلك لتحقيق الهدف من وجودها - حتى صدور الأحكام وإمكانية الطعن بها، وتمر هذه الإجراءات في عدة مراحل، هي:-

أ- إقامة الدعوى[209]

تقـدم الدعـوى أمام سلطة الأجور، باستدعاء خطي يقدمه العامل بنفسه، أو من ينوب عنه بعد توكيله بذلك[210]، وقد يقدم هذه الاستدعاء من مجموعة من العمال إذا كانـوا يعملون في المؤسسة ذاتها وسبب دعواهم واحد، ويمكن كذلك لنقابة العمال، أن تقيم الدعوى أمام سلطة الأجور نيابة عن مجموعة من العمال بصفته نزاعاً فردياً كما سبق الإشارة.

وفـي مقابـل ذلك ولحماية الطرف الآخر، فإنه يحق لصاحب العمل توكيل من ينوب عنه أمام سلطة الأجور، للدفاع عن مصالحة و للمحافظة على حقوقه.

ب.كيفية إجراء التبليغ

جـاء بالفقرة (جـ) من المادة (54) أنه:- "يقدم العامل نفسه أو نقابة العمال بالنيابة عنه الإدعاء خطياً ويجوز تقديم إدعاء واحد من عدد من العمال إذا كانوا يعملـون فـي المؤسسـة ذاتهـا وكان سبب دعواهم واحداً ولكل من الطرفين المتنازعـين توكيل من ينوب عنه أمام سلطة الأجور المختصة كما يتوجب على صـاحب العمل وخلال مدة لا تتجاوز سبعة أيام من تاريخ تبلغه أوراق الدعوى أن يقـدم إلى سلطة الأجور جواباً مفصلاً على لائحة الدعوى عن كل واقعة من وقائعهـا مرفقاً به المستندات والبيانات التي تثبت وفاءه بالأجور التي يطالب بها العامـل أو عـدم استحقاقه لها.وللسلطة وقبل عقد جلساتها للنظر في الإدعاء أن تطلـب من أي من الطرفين تزويدها بأي إيضاحات أو مستندات أو بيانات تراها ضرورية للفصل في الدعوى ".

إذن بعـد إيـداع العامل لدعواه أمام سلطة الأجور، فإنها تقوم بتبليغ صاحب العمل بهذه لدعواه عن طريق المحضرين التابعين للمحاكم النظامية.

ولـم يحدد المشرع الأردني، مدة محددة يجب على سلطة الأجور إجراء التبليغ خلالها.

وتشـتمل ورقة التبليغ على اسم المدعي، وعنوانه، ومهنته، واسم المدعي عليه وعـنوانه، ومهنته، على مطالبات العامل، والمدة التي يطالب بالأجور عنها، وتحديد

هــذه المدة بالإضافة إلى الأدلة، والإثباتات، والبينات الشخصية، والخطية التي تثبت مطالباته، ثم بعد ذلك يضع التاريخ الذي تم التبليغ فيه، وتوقيعها.

وبعد أن يتم تبليغ أوراق الدعوى والأدلة والإثباتات التي أرفقها العامل مع دعواه إلـــى صـــاحب العمل، يتوجب على صاحب العمل هنا، وخلال مدة لا تتجاوز سبعة أيام من تاريخ تبليغه أوراق الدعوى، أن يقدم إلى سلطة الأجور جواباً مفصلاً على لائحـــة الدعوى، وعلى كل واقعة من وقائعها، مرفقاً بها المستندات، والبيانات، التي تثبت أنه أوفى بالأجور المطالب بها، أو عدم استحقاق العامل لها، ومثال ذلك وقوع المقاصة، أو عدم القيام بالعمل الموكل إليه رغم توفيره له....

وبعــد رد صاحب العمل على التبليغ بلائحة جوابية، تنظر السلطة إلى اللائحة، وجوابها، وإذا وجد أي نقص في الأدلة، أو عدم إيضاح مسائل معينة، فلها قبل عقد جلســاتها أن تطلــب ســواء من العامل أو صاحب العمل توضيح مسائل معينة، أو المســتندات التـــي قدموها، أو البيانات وما إلى ذلك، والتي يؤدي الغموض فيها إلى التأثيــر على حكمها، ثم بعد ذلك يتم تحديد موعد لنظر الدعوى، ويبلّغ به الطرفان ليحضر كل منهما، أو من ينوب عنهما.

جــ.حضور الجلسات وصدور الحكم.

بعــد تحديد موعد الجلسة، يجب على الطرفين الحضور، إما بأنفسهم، أو من ينوب عنهم، وبيان أدلتهم، وإثباتاتهم، ومناقشتها، وللسلطة أثناء نظر الدعوى الطلب من الأطراف تقديم المستندات، والبيانات التي تراها ضرورية للفصل بالدعوى، ولها دعــوة الشهود من تلقاء نفسها – لتوضيح مسألة معينة أو التأكد منها – أو بناءً على طلـــب الأطـــراف وبعـــد حضور الشهود، وحلف اليمين أمام رئيس سلطة الأجور، للـــرئيس توجـــيه أي سؤال إليهم، وإذا دعي الشاهد وتخلف عن الحضور، فيستطاع إحضاره بواسطة السلطات الأمنية المختصة.

وأشار لذلك البند الأول من الفقرة (ب) من المادة (54) حيث جاء بها:- " لا تكون سلطة الأجور ملزمة بتطبيق الإجراءات والأصول المتبعة في المحاكم وتكون لهـــا نفس الصلاحيات الممنوحة للمحاكم النظامية في الأمور التالية:- 1- دعوة أي

شخص لسماع شهادته بعد القسم وإحضاره بواسطة سلطات الأمن المختصة في حالة تخلفه عن الحضور "

ووضـــحت الفقرة (هـ) من المادة (54) الإجراءات المتبعة في حالة غياب أحـــد طرفي الدعوى حيث جاء بها ما يأتي:- " تنظر سلطة الأجور في الدعوى المقدمـــة إلـــيها بحضور الطرفين أو من ينوب عنهما وتسقط الدعوى إذا تغيب العامل المدعي وتنظر فيها بحضوره إذا غاب صاحب العمل المدعى عليه...".

ونجـــد أن عـــدم حضـــور العامـــل – أو من ينوب عنه – يؤدي إلى إسقاط الدعـــوى، أما إذا لم يحضر صاحب العمل – أو من ينوب عنه– فإن السلطة تستمر في نظر الدعوى، ويصدر الحكم بحقه غيابياً[211].

د.تنفيذ الحكم.

جاء بالفقرة (و) من المادة (54) أنه:- " يتم تنفيذ قرارات سلطة الأجور من قبل دوائر التنفيذ المختصة كأنها قرارات صادرة عن المحاكم النظامية شريطة أن لا تخضع المبالغ المحكوم فيها للتقسيط ".

إذن بعـــد صـــدور الحكـــم، أكد القانون على وجوب إحالة الحكم إلى دائرة الإجـــراء المختصـــة، ليـــتم تنفيذه دون دفع أي رسوم، أو طوابع أمامها، والدائرة المختصـــة هـــي الـــتابعة للمحاكم النظامية ضمن النطاق المكاني نفسه الذي تقع به السلطة، وينفذ الحكم، وكأنه صادر عن المحاكم النظامية، مع وجوب عدم تقسيط أي مبلغ يحكم به، وإنما يتم التنفيذ عليه كاملاً وذلك بقصد المحافظة على أجور العمال.

ثانياً: إمكانية الطعن بأحكام سلطة الأجور.

جـــاء بالفقرة (هـ) من المادة (54) من قانون العمل الأردني أنه:- " تنظر سلطة الأجور في الدعوى المقدمة إليها بحضور الطرفين أو من ينوب عنهما وتسقط الدعـــوى إذا تغـــيب العامـــل المدعى وتنظر فيها بحضوره إذا غاب صاحب العمل المدعي عليه وتصدر قرارها بحق الأخير في هذه الحالة غيابياً ويكون قرارها قابلاً للاســـتئناف لدى محكمة الاستئناف خلال عشرة أيام من تاريخ تبليغه إذا كان المبلغ المحكوم به للعامل يزيد على مائة دينار".

وقد يفهم من هذا النص أن القرارات الصادرة عن سلطة الأجور ملزمة للأطراف، ولا تقبل الطعن بأي طريق من الطرق، إلا في حالة صدور حكمها أثناء غياب صاحب العمل عن حضور الجلسات، ويتم الطعن بهذه القرارات أمام محكمة الاستئناف شرط أن يكون:-

أ. خلال عشرة أيام من تاريخ تبليغ صاحب العمل القرار.

ب. أن يكون المبلغ المحكوم به للعامل يزيد على مائة دينار.

وإذا لم تتوافر هذه الشروط، فإن القرار يعدّ ملزماً، ويتم تنفيذه مباشرةً عن طريق دائرة التنفيذ، وهذا ما اتجه إليه البعض لتفسير هذا النص القانوني، ذلك أن كلمة (تبليغه) الواردة بهذا النص تعطي الحق لصاحب العمل فقط بالطعن[212].

وأرى أن هذا الرأي يشتمل على الدقة والصحة؛ لأن قراءة نص الفقرة (هـ) يبين، أنه لا يسمح بالاستئناف أو التمييز لقرارات سلطة الأجور.

إلا أن القواعد العامة، توجب أن يكون القضاء على درجات، لتحقيق العدالة ولحماية حقوق الأفراد في المجتمع.

بالإضافة لذلك، نجد أن قرارات سلطة الأجور، قد تم استئنافها أمام محاكم الاستئناف، وكذلك تمييزها سواء من صاحب العمل الذي حضر أم لم يحضر الجلسات أمام سلطة الأجور[213] و من العامل[214].

أما بالنسبة لموقف القانون المصري، فلم يوجد فيه نص خاص، يحدد الجهة المختصة بنظر النزاعات الفردية، وبالتالي تكون من اختصاص المحاكم العادية (محكمة البداية)، وفي فرنسا جُعلت المحاكم العادية (محكمة البداية) أيضاً هي صاحبة الاختصاص بنظر النزاعات الفردية [215]

دور المحكمة العمالية الجماعية بنظر نزاعات الأجور.

أشرنا سابقاً إلى أن هناك أعداداً كبيرة من النزاعات الفردية، المتعلقة بالأجور، التي يتم عرضها على سلطة الأجور بقصد البت فيها، ولكن هل من الممكن أن تكون الأجور محلاً للنزاعات العمالية الجماعية؟

وللإجابة على هذا السؤال نقول:- إنَّ الأجور من الأمور الأساسية في العقود الجماعية، وعادةً ما يتم الاتفاق عليها مسبقاً، ونادراً ما تكون محل نزاع عمالي

جماعـــي[216]، ولكن إذا ثار نزاع حول تحديد الأجور، أو الحد الأدنى للأجور، فإن المحكمة العمالية تكون هي صاحبة الاختصاص بنظر هذه النزاعات.

وجـــاء القانـــون الأردنـــي ليوجب تشكيل هذه المحكمة بغرض إيجاد هيئات قضائية قادرة على البت في النزاعات الجماعية في مددٍ قصيرة كون هذا النوع من النـــزاعات تشـــكل خطـــراً على أمن المجتمع لاتساع نطاقها، وتفاقم خطرها، وهذا بـــدوره يؤثـــر على الاقتصاد الوطني واستقراره، وأمنه؛ لذلك جاء فصل خاص في قانون العمل، ليأمر بتشكيل محكمة عمالية متخصصة إذا عجز مندوب التوفيق وبعد مجلس التوفيق عن إنهاء النزاع.

الإجراءات المتبعة قبل تكوين المحكمة العمالية.

لا يحق للمحكمة العمالية، النظر بنزاعات العمل الجماعية بوجه عام، إلا بعد المرور بثلاث مراحل هي :-

أولاً: مندوب التوفيق[217].

عند وقوع نزاع عمالي جماعي لأي من الأسباب السابقة، فإنه يحق للأطراف عـــرض هـــذا النـــزاع علـــى مندوب التوفيق، الذي يعينه وزير العمل من موظفي الوزارة[218]، للنظر بالنزاعات الجماعية في منطقة معينة، أو لمدة محدودة.

ويقـــع على عاتق المندوب، أن يبدأ بإجراءات الوساطة بين الطرفين لتسوية النـــزاع، فـــإذا تم الاتفاق على تسوية معينة، لا بد من كتابتها بعقد جماعي، أو أي وثـــيقة تثـــبت ذلـــك بنسخ متعددة ليحصل كل من الأطراف، والمندوب على نسخة خاصة منه ومصادق عليها من الأطراف.

أمـــا إذا لم يُحلَّ هذا النزاع، لعدم إجراء المفاوضات بين الطرفين أساساً، أو لأن الاســـتمرار فيها لن يؤدي إلى نتيجة، فعلى المندوب أن يقدم خلال مدة لا تزيد علـــى واحـــد وعشـــرين يوماً من إحالة النزاع إليه، تقريراً للوزير يبين فيه أسباب النزاع والمفاوضات التي تمت بين الطرفين والنتيجة التي توصل إليها[219].

ثانـــياً: وبعـــد ذلك يتدخل الوزير بقصد حل النزاع بطرق ودية فإذا فشل بذلك فإنه يحيله إلى مجلس التوفيق.

ثالثاً: مجلس التوفيق.

يشـــكل هذا المجلس وزير العمل، إذا فشل في حل النزاع ودياً، ويتكون من رئـــيس للمجلس، ويشترط به أن يكون من ذوي العلاقة بالنزاع، أو بنقابات العمال، أو نقابـــات أصحاب العمل، وعضوين آخرين أو أكثر – حسب الحاجة – يختارهم العمـــال و أصـــحاب العمـــل، يمـــثلونهم بهـــذا المجلـــس شرط أن يكونوا بأعداد متساوية[220].

وتبدأ إجراءات هذا المجلس بالتفاوض مع طرفي النزاع بشأن التسوية، ويبذل هذا المجلس أقصى جهده للتوصل إلى التسوية فقد إعطاء المشرع الحرية الكاملة في اختـــيار الطـــريقة التي يراها ملائمة لحل النزاع على أن ينجز عمله خلال واحد وعشرين يوماً من تاريخ إحالة النزاع إليه[221].

وإذا توصل المجلس إلى تسوية النزاع كلياً أو جزئياً، فعليه تقديم تقرير للوزير، يبين فيه الإجراءات التي اتخذت بالإضافة إلى التسوية الموقعة من الطرفين[222]، و إذا لم يتوصل إلى لتسوية، فيجب على المجلس أيضاً تقديم تقرير للوزير، يبين فيه أسباب النزاع والإجراءات التي تم اتخاذها للتسوية، أو أسباب عدم إنهائه، والتوصيات التي يراها مناسبة[223].

ولأن مجلس التوفيق ليس هيئة قضائية، وهو يسعى لحل النزاع بين الأطراف بصورة ودية من خلال التعرف على وجهات نظر الأطراف مباشرة، فإنه لا داعي للمحامين للترافع أمامها، وهذا يشمل كذلك مندوب التوفيق.

إلا أنه يُعطي للمجلس بعض الصلاحيات، والتي تعطيه السلطة لمعرفة النزاع مـــن جمـــيع جوانـــبه للتوصـــل إلى النتائج التي يجب أن يتوصل إليها، ومن هذه الصـــلاحيات حـــق استدعاء أي أشخاص لسماع أقوالهم، أو الاستعانة بخبرتهم لحل النـــزاع بعـــد أداء القسم، أو أن يكلف أياً من الأطراف بإبراز مستندات، أو بيانات تؤثر على الفصل بالنزاع، وذلك حسبما يراه المجلس ضرورياً[224].

ويعقد المجلس جلساته في وزارة العمل، و يجب أن توفر المتطلبات الإدارية والتســـهيلات والأجهـــزة التي تمكّن المجلس من إتمام أعماله[225]، وبعد ذلك يصدر قـــرار المجلـــس كتابـــياً، ويـــوقعّه جميع أعضاء المجلس سواء صدر بالإجماع أو

بالأكثرية وعلى العضو المخالف، أن يثبت رأيه كتابةً في التقرير، ثم ينشر هذا التقرير في صحيفة محلية، أو أكثر على نفقة أصحاب النزاع خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تسلم الوزير له، ويتم صرف مكافآت مالية للرئيس، وكاتب الجلسة، حسب ما يقرر مجلس الوزراء، بناءً على تنسيب وزير العمل، ويصبح التقرير بعد النشر ملزماً للأطراف[226]، ويعمل بقرار التسوية من التاريخ الذي يتفق عليه أطراف النزاع، وإذا لم يحدث ذلك، فيعمل به من تاريخ التوقيع على تقرير التسوية، والتي تكون ملزمة لجميع الأطراف، وبالشروط المنصوص عليها بالقرار[227].

وفي حالة مخالفة أي عامل، شرطاً من شروط التسوية التي تمت أمام المجلس، فإنه يعاقب بغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً ولا تزيد على مائتي دينار إذا وردت المخالفة للمرة الأولى، وتضاعف العقوبة في حالة التكرار، مع مراعاة عدم جواز تخفيض الغرامة عن حدها الأدنى للأسباب التقديرية المخففة.

أما إذا خالف صاحب العمل شروط التسوية، فيعاقب بغرامة لا تقل عن مائتي دينار ولا تزيد على أربعمائة دينار للمرة الأولى، وتضاعف العقوبة بحالة التكرار، ولا يجوز تخفيض الغرامة عن حدها الأدنى للأسباب التقديرية المخففة[228].

أما إذا لم ينجح مجلس التوفيق بحل النزاع، فعلى وزير العمل إحالة النزاع إلى المحكمة العمالية، التي سنوضح طبيعتها، وطريقة تكوينها، والإجراءات المتبعة أمامها وإمكانية الطعن بأحكامها تباعاً.

الطبيعة القانونية للمحكمة العمالية.

تُعدُّ هذه المحكمة نوعاً من أنواع المحاكم الخاصة، التي سمح الدستور بتشكيلها، لأنها شكلت بقانون خاص، وهو قانون العمل، وحدد فيه اختصاصاتها وطريقة تكوينها، وكيفية نظرها للدعاوى المرفوعة أمامها[229]، لذلك لا بد لنا من الحديث عن هذه القواعد لتأكيد طبيعتها.

أولاً: طريقة تكوين المحكمة العمالية

أشارت الفقرة (أ) من المادة (124) إلى تشكيل هذه المحكمة حيث نصت على أنه:- "....على الوزير إحالة النزاع إلى محكمة عمالية يتم تشكيلها من ثلاثة قضاة نظاميين، ينتدبهم المجلس القضائي لهذه الغاية بناءً على طلب الوزير ويرأسها

أعلاهم في الدرجة ويجوز انعقادها بحضور اثنين من أعضائها وفي حالة اختلافهما في الرأي يدعى القاضي الثالث للاشتراك في نظر القضية وإصدار القرار فيها ".

ويتبين من هذا النص، أن المحكمة العمالية تشكل من ثلاثة قضاة نظاميين يرأسهم الأعلى درجة، ولا يدخل في تكوينها أصحاب العمل، أو العمال.

وفعل المشرع خيراً بذلك؛ لأن هذا يؤدي إلى تحقيق العدالة والنزاهة، خصوصاً أنه سمح للأطراف في مرحلتين سابقتين التفاوض لحل النزاع.

ويتم ترشيح هؤلاء القضاة من المجلس القضائي، بناءً على طلب وزير العمل، وبالتالي هي ليست قائمة بشكل دائم، بل تتكون عند وجود نزاع عمالي جماعي، وبعد تكونها فإنها تنظر القضية المرفوعة أمامها لحين البت في النزاع حيث لم يذكر المشرع مدة عضوية معينة للأطراف، لكن يمكن أن تعقد بحضور اثنين من أعضائها، وإذا اختلفا يدعي القاضي الثالث للاشتراك بإصدار القرار بالنزاع.

ثانياً: شروط نظر المحكمة لنزاعات الأجور الجماعية.

لا تنظر المحكمة العمالية نزاعات الأجور الجماعية إلا بتوافر شروط حالات معينة هي:-

أ. أن يتصف النزاع بصفة النزاع الجماعي.

حتى تنظر هذه المحكمة بالنزاعات لا بد من وجود عقد عمل جماعي، وتعرضت المصلحة الجماعية أو المشتركة للعمال – غير المعينين بذواتهم – إلى أسباب تؤدي لظهور النزاع، وهي هنا الاعتداء على الأجور، مع مراعاة وجوب رفع الدعوى من مجموعة من العمال، أو نقابات العمال، أو صاحب العمل، أو نقابات أصحاب العمل.

ب. لا تنظر الدعاوى إلا إذا سبق ونظرها مندوب التوفيق ثم مجلس التوفيق.

تطلب القانون من وزير العمل اتخاذ الإجراءات التي نص عليها ابتداءً من عرض النزاع على مندوب التوفيق، حتى التنسيب بتكوين المحكمة العمالية، إذا لم يحل النزاع بالطرق التي سبق بيانها، والهدف من هذا التدرج، هو محاولة حل

النـــزاع بالطرق الودية، طالما أن العلاقة أساساً بين العمال وأصحاب العمل تتصف بأنها علاقة إنسانية اجتماعية.

ونلاحـــظ أن المشرع من جهة أخرى، قد وضع مدداً محددة لمندوب التوفيق ومجلـــس التوفـــيق للـــبت فـــي المنازعات التي تعرض عليهما، وذلك بقصد توفير السرعة لحصول العمال على حقوقهم.

طريقة نظر المحكمة العمالية للنزاعات العمالية الجماعية.

نصـــت الفقـــرة (ج) مـــن المادة (124) من قانون العمل على أن:- " تنظر المحكمـــة العمالية في النزاع العمالي المعروض عليها وتفصل فيه وفقاً للإجراءات التي تراها مناسبة لتحقيق العدالة بين الطرفين على أن تراعى في ذلك أي إجراءات خاصـــة منصوص عليها في هذا القانون، ويجوز لكل من الطرفين توكيل محامٍ أو أكثر أمام المحكمة "[230].

نلاحـــظ مـــن هـــذا الـــنص، أنَّ قضاة المحكمة العمالية غير ملزمين باتباع إجراءات معينة وذلك بقصد تحقيق العدالة بأسرع وقت ممكن، والتخلص من بعض الإجـــراءات التـــي تـــؤدي إلـــى البطء في إصدار الأحكام اللازمة لهذا النوع من النزاعات، ولكن يجب أن تكون الإجراءات التي يتم اتخاذها محققةً للعدالة، ومراعية لأي إجراءات، أو صلاحيات خاصة أعطاها هذا القانون للقضاة.

ويحـــق للطرفين، توكيل محامٍ، أو أكثر؛ لأن بعض الأطراف لا يستطيعون الـــدفاع عن حقوقهم وإثباتها بالطرق القانونية كما يفعل المحامي، خاصةً وأن الحكم الصـــادر يكـــون قطعـــياً كمـــا سنوضح لاحقاً، ولكن ذلك لا يمنع من وجود بعض الإجراءات والصلاحيات التي تعطى للقضاة والتي يوجب قانون العمل إتباعها.

أولاً: الإجراءات المتبعة أمام المحكمة العمالية.

تـــبدأ الإجـــراءات بإحالة وزير العمل النزاع لهذه المحكمة، ويستطيع العمال مباشـــرتها سواء بأنفسهم، أو عن طريق المحامين مع إعفائها من الرسوم والطوابع كونها دعوى عمالية.

وتعقـــد المحكمـــة جلساتها داخل وزارة العمل، لتكون الأخيرة مسؤولة عن توفير أي احتياجات، أو متطلبات، أو تسهيلات تحتاجها المحكمة.

مـــع مـــراعاة القضاة لنظر الدعوى بصفة مستعجلة بحيث تباشر النظر فيها خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من إحالة الدعوى إليها وأن تصدر قرارها وتبلّغه للوزير خلال ثلاثين يوماً من تاريخ الإحالة[231].

وتبدأ جلساتها بأن ينظر ملف الدعوى والقيام بالتبليغات، والاستماع للأطراف ويحق لها أن تسمع أقوال أي شخص من داخل أطراف النزاع، أو خارجهم بعد أداء القسم، أو أن تكلّف أي طرف بإبراز المستندات و البيانات التي لديه وتراها المحكمة ضـــرورية؛ وذلـــك بهـــدف الاســـتعانة بالخبـــرات والأدلـــة والإثباتات محل هذه المنازعة[232]، ويجب على صاحب العمل أثناء نظر المحكمة لموضوع النزاع عدم اتخاذ أي تصرف من التصرفات الآتية:-

أ. **تغييـــر شروط الاستخدام السارية المفعول:**- حتى وإن كان التغيير للأفضل، لأنه من الممكن أن يعطي للعمال حقوقاً أفضل، لإنهاء النزاع ولكن تكون أقل مما يمكن أن تحكم به المحكمة العمالية.

ب. **فصـــل أي عامل دون الحصول على إذن كتابي من المحكمة العمالية:**-وبعد ذلـــك تصدر المحكمة قرارها بالإجماع، أو بالأكثرية، ويكون كتابياً، ويوقعه قضاة المحكمة وللعضو المخالف أن يثبت رأيه كتابةً في الحكم الصادر.

وينشر هذا الحكم في صحيفة محلية، أو أكثر على نفقة أصحاب النزاع خلال ثلاثـــين يـــوماً من تاريخ تسلم الوزير للقرار، وبصدور الحكم يتم تنفيذه اعتباراً من التاريخ الذي تحدده المحكمة.

ويصرف للقضاة مكافآت مالية يحددها مجلس الوزراء بناءً على تنسيب وزير العمل، وإذا كان بالحكم أي غموض، أو لبس فللوزير، أو أحد أطراف النزاع طلب التفســـير والتوضـــيح مـــن قضاة المحكمة شرط أن يكون التفسير في نطاق القرار الأصـــلي الذي تم التوصل إليه، أما إذا كان هناك أغلاط كتابية، أو حسابية ظهرت بالقـــرارات لسهو عرضي فللمحكمة من تلقاء نفسها أن تصحح الغلط، أو بناء على طلب الوزير أو أحد الخصوم [233].

ثانياً – مدى إلزامية حكم المحكمة العمالية.

يعتبر حكم هذه المحكمة إلزامياً، لا يحق لأي من أطراف النزاع مخالفته وإذا فعــل فإن هناك عقوبات تقع على مخالفها[234]، ولكن لا بد لنا من الإشارة هنا إلى إمكانية الطعن بأحكام هذه المحكمة والأشخاص الذين يلزمهم حكمها.

أ.إمكانية الطعن بأحكام المحكمة العمالية.

جــاء بنص الفقرة (ب) من المادة (124) من القانون أنه:- "....ويكون هذا القرار قطعياً، غير قابل للطعن أمام أي جهة قضائية أو إدارية".

ونرى من هذا النص أن أحكام هذه المحكمة قطعية، لا يجوز الطعن فيها بأي طريق من الطرق سواء قضائية كالاستئناف، والتمييز أو إدارية سواء داخل وزارة العمل أو خارجها، ويعمل به من التاريخ الذي عينته المحكمة العمالية.

ب.الأشخاص الملزمون بأحكام المحكمة العمالية.

تكون أحكام المحكمة العمالية ملزمة للفئات الآتية [235]:-

أولاً: أطراف النزاع العمالي.

ثانياً: خلف صاحب العمل بمن في ذلك ورثته الذين انتقلت إليهم المؤسسة التي يتعلق بها النزاع.

ثالــثاً: جمــيع الأشــخاص، الذين كانوا يعملون في المؤسسة، التي يتعلق بها النزاع في تاريخ حدوثه، أو في قسم منها حسب مقتضى الحال.

رابعاً: جميع الأشخاص الذين يستخدمون فيما بعد في تلك المؤسسة، أو في أي قسم منها.

ويشترط لهذه الفئة الأخيرة أن يكون قرار المحكمة أمر بذلك وأن لا يكون بقانون العمل، أو الأنظمة الصادرة بموجبه ما يمنع ذلك.

وبالمقارنــة مــع قانون العمل المصري نجده حدد طرقاً معينة تتبع بشأن نزاعات العمل الجماعي وهي:-

أولاً: لا بد من مفاوضات مباشرة بين الأطراف المتنازعة، ولا يشترط هنا أي شروط معينة أو تنظيم محدد [236].

ثانـــياً:التوفـــيق: ويـــتم هذا بتقديم طلب لعرض النزاع على لجان، أو مجلس مركـــزي لحـــل النـــزاع[237]، ويقدم هذا الطلب إلى وزير الدولة للقوى العاملة، موقعاً من صاحب العمل، أو وكيله إذا كان طالباً للتوفيق.

أما إذا طلب ذلك العمال، فإنه يقدم من رئيس النقابة التي ينتمون إليها بعد موافقة مجلس الإدارة الخاص بها أما إذا كانوا غير منتمين لنقابة ما، فيقدم هذا الطلب أغلبية العمال.

ويجب أن يشتمل الطلب، أسماء من يتولون مفاوضات التسوية بالنيابة عـــن العمال أو النقابة، على ألا يزيد عددهم على ثلاثة أشخاص، ويعطى إيصـــال موقـــع من مديرية القوى العاملة والتدريب للجهة مقدمة الطلب، يثبت فيه تاريخ تقديم الطلب[238].

وإذا تعذر تسوية النزاع أمام لجان التوفيق خلال ستين يوماً من تاريخ تقـــديم الطلـــب، يجـــب إحالة الأوراق إلى هيئة التحكيم المختصة خلال أسبوع من تعذر التسوية.

ثالـــثاً: هيئة تحكيم: بالرغم من أن إحالة النزاع إلى هيئة التحكيم إجبارية ولا يشترط موافقة أي من الأطراف على ذلك بل يقوم بها المجلس المركزي مـــن تلقـــاء نفســـه، بعد فشل المفاوضات وطرق التوفيق، إلا أن أساس الإحالـــة هـــو طلـــب الأطـــراف، لأن الإحالة للتحكيم تبنى على الطلب الأساســـي، الـــذي تقدم به أطراف النزاع، لذلك نجد وجوب تضمن طلب التسوية الأساسي على أسماء من يتولون مفاوضات التسوية والتحكيم على السواء[239]، وتشكل هيئة التحكيم من:-

أ. إحـــدى دوائر محكمة الاستئناف، التي تحددها الجمعية العمومية لكل محكمة في بداية كل سنة قضائية.

ب. مندوب عن وزارة القوى العاملة والتدريب ينتدبه الوزير.

ج.مـــندوب عن الوزارة المعنية حسب الأحوال، وينتدبه وزيرها ويكون هذا المندوب هو رئيس هيئة التحكيم[240].

ويقوم الأعضاء بحلف اليمين أمام الرئيس للقيام بمهمتهم بصدق وعدل.

وبعد عرض أوراق النزاع المحالة من المجلس المركزي على هيئة التحكيم، فإن الرئيس يحدد جلسة للنظر بالنزاع خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ وصولها للهيئة، ويخطر بهذا الموعد، الأطراف المتنازعة، أو من ينوب عنهم قبل تاريخ الجلسة بثلاثة أيام على الأقل لحضور الجلسة، ولا تلزم هذه الهيئات بإجراءات معينة لكن يحق لها سماع الشهود بعد تحليفهم اليمين وندب أهل الخبرة، ومعاينة المصانع، ومحال العمل والاطلاع على المستندات والدفاتر الخاصة بالنزاع، وتوقيع الجزاءات على من يتخلف عن إحضار أي من هذه الأوراق.

وتصدر بعد ذلك قرارها بالأغلبية ويجب أن يكون مسبباً، ولها أن تستند في إصدار حكمها على أحكام الشريعة، أو العرف، أو مبادئ العدالة حسب الحالة الاقتصادية والاجتماعية للمنطقة التي توجد بها النزاعات، ويتم تبليغه للأطراف خلال ثلاثة أيام من صدوره بكتاب مسجل، وترسل نسخة للجهة الإدارية المختصة لإيداع هذا الحكم بمحفوظاتها[241].

ويكون هذا القرار، بدرجة الأحكام الصادرة عن محكمة الاستئناف، وبالتالي قابلاً للطعن أمام محكمة النقض.

وتجدر الإشارة، إلى أنه يمكن لأي جهة، قد تضار من أي إجراء وقتي تصدره هيئة التحكيم – خلال الفترة الواقعة بين صدور الحكم، والطعن به أمام محكمة النقض – أن يقدم للهيئة ذاتها طلب وقف تنفيذ الحكم باعتبارها قاضياً للأمور المستعجلة[242].

وفي فرنسا فإن النزاعات الجماعية يتم حلها عن طريق مجالس التوفيق، التي يتم تشكيلها لهذه الغاية[243].

2.3 سلطة القضاء العادي للنظر بدعاوى الأجور

جاء بنص المادة (137) من قانون العمل الأردني أنه:-

أ. تختص محكمة الصلح بالنظر بصفة مستعجلة في الدعاوى الناشئة عن نزاعات العمل الفردية باستثناء الدعاوى المتعلقة بالأجور في المناطق

المشـــكل فيها سلطة للأجور بمقتضى أحكام هذا القانون على أن يتم الفصل فيها خلال ثلاثة أشهر من تاريخ ورودها للمحكمة.

ب. يستأنف قرار المحكمة الذي يصدر بمقتضى أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة خلال عشرة أيام من تاريخ تفهيمه إذا كان وجاهياً ومن تاريخ تبليغه إذا كان بمثابة الوجاهي ويترتب على المحكمة أن تفصل في الاستئناف خلال ثلاثين يوماً من تاريخ وروده إلى ديوانها.

ج. تعفـــى الدعاوى التي تقدم إلى محكمة الصلح من جميع الرسوم بما في ذلك رسوم تنفيذ القرارات الصادرة عنها ".

ونجـــد من خلال هذا النص، أن المشرع أوجب أن يكون نظر هذه المحكمة للدعاوى المرفوعة أمامها بصفة مستعجلة، ثم أكد أن يكون هذا الاستعجال في إطار ثلاثة أشهر من تاريخ ورودها إليها[244].

ومـــع تحديـــد اختصاصـــها، إلا أن هناك مجموعة من القواعد، التي يجب مراعاتها وهي:-

أولاً: إن هـــذه المحكمة هي صاحبة الاختصاص الأصيل، ولها الولاية العامة، حيث يحـــق للعامـــل اللجوء إليها في جميع الأحوال حتى وان استطاع إقامة جزء من دعواه أمام سلطة الأجور؛ لأن ذلك به تيسير على العامل بدلاً من تجزئة دعواه أمـــام محكمـــة الصـــلح وسلطة الأجور، ويؤكد ذلك حكم محكمة التمييز الذي يتضمن أنه:- "...وإنما قصد المشرع أن يفتح الباب أمام العامل للمطالبة بأجوره أمـــام ســـلطة الأجور تسهيلاً عليه للحصول على الأجور بصورة مستعجلة إذا شاء، وهي رخصة أعطاها المشرع للعامل دون أن يحول ذلك بين العامل وبين اللجوء إلى محكمة الصلح المختصة للنظر والفصل في جميع حقوقه العمالية إذا مـــا اختار ذلك والقول بغير ذلك لا ينسجم مع قصد المشرع الذي أوجب الفصل فـــي الدعاوى العمالية بصورة مستعجلة وفيه إرهاق للعامل، وتفسير غير سليم للنصـــوص التشريعية الواردة في قانون العمل، الأمر الذي ينبني عليه أن الدفع بـــأن محكمة الصلح غير مختصة نوعياً للنظر في دعوى المميز ضده المتعلقة بالأجور دفع غير وارد وحقيقياً بالرد "[245]

ولا يعني هذا أن هناك تعارضاً بين اختصاص سلطة الأجور ومحكمة الصلح، وإنما هو محاولةٌ لسد الثغرات التي يستطيع منها صاحب العمل التهرب من دفع أجور العامل، وأكدت ذلك محكمة التمييز بقولها:" لا تعارض بين المادة (137) والمادة (54/أ) من قانون العمل، ويمكن التوفيق بينهما بشكل يضمن عدم تجزئة مطالبات العامل بحقوقه العمالية بين دعويين، إحداهما تقدم إلى سلطة الأجور والأخرى تقدم في الوقت ذاته إلى محكمة الصلح، والأمر الذي لا يعقل أن يكون المشرع قد قصده في هاتين المادتين، وأن ما قصده المشرع هو أن للعامل الحق فيما إذا رغب بالمطالبة بأجوره غير المدفوعة، أو ما حسم منها بغير مسوغ قانوني، أو تأخر دفعه إليه، وكذلك بالنسبة لأجور ساعات العمل الإضافية أن يتقدم بطلباته هذه إلى سلطة الأجور سواء أكان على رأس عمله، أو خلال ستة أشهر من إنهاء عمله أما إذا أراد العامل الذي انتهي عمله أن يطالب بكافة حقوقه العمالية من مكافأة وبدل فصل تعسفي، وبدل إجازات، وعطل رسمية، وأعياد، وأجور غير مدفوعة وأجور ساعات عمل إضافية فإن من حقه أن يتقدم بدعواه للمطالبة بهذه الحقوق جميعها إلى محكمة الصلح وهي المحكمة المختصة للنظر والفصل في الدعاوى الناشئة عن نزاعات العمل الفردية، حتى لو أقام دعواه قبل مرور ستة أشهر على تاريخ فصله من العمل، ولا يوجد في المادة (54/أ) من قانون العمل ما ينزع اختصاص محكمة الصلح النظر والفصل في طلباته المتعلقة بالأجور غير المدفوعة أو الحسميات غير القانونية، أو أجور ساعات العمل الإضافية، عندما تكون جزءاً من مجموع طلباته، والقول بغير ذلك فيه إرهاق للعامل، وتجزئة لطلباته بين دعويين وهو أمر لا يعقل أن يكون المشرع قد قصده في أي من النصين المشار إليهما "(246).

ثانياً: تختص محكمة الصلح بالدعاوى الناشئة عن نزاعات العمل الفردية سواء كانت متعلقة بالأجور أو غيرها، في المناطق التي لم يتم تشكيل سلطة أجور بها، أما التي تم تشكيل سلطة أجور بها، فإن محكمة الصلح تكون مختصة بالدعاوى غير المتعلقة بالأجور، وأكد ذلك حكم محكمة التمييز بقولها:- " يقتصر اختصاص سلطة الأجور على دعاوى العمال المتعلقة بالأجور وحدها

وإذا كانـــت الدعوى تتمثل بالمطالبة بحقوق عمالية مختلفة، انعقد الاختصاص لمحكمة الصلح "[247].

أمـــا بالنسبة لنزاعات العمل الجماعية فإن المحكمة العمالية – والتي أشرنا إلـــيها ســـابقاً – تكـــون هي صاحبة الاختصاص فيها، حتى وإن كانت متعلقة بالأجور طالما كانت أعداد العمال كبيرة بحيث لا تستطيع سلطة الأجور النظر فيها.

ثالثاً: وتختص كذلك في الدعاوى المتعلقة بالأجور – التي هي أساساً من اختصاص ســـلطة الأجـــور – إذا رفع العامل الدعوى بعد مرور ستة أشهر على انتهاء عملـــه، وأكـــدت محكمة التمييز ذلك بقولها " يشترط لانعقاد اختصاص سلطة الأجور أن تكون الدعوى متعلقة بالأجور أو أجور ساعات العمل الإضافي وأن يكـــون العامل عند المطالبة على رأس عمله أو لم يمضِ على انتهاء عمله مدة تـــزيد علـــى ســـتة أشهر، وإلا كان على العامل اللجوء إلى المحكمة النظامية المختصة "[248].

ويجب الإشارة هنا، إلى أن الاختصاصات، التي تمارسها محكمة الصلح، أو التي تمارسها سلطة الأجور، تكون معفاة من الرسوم بما في ذلك تنفيذ أحكامها من الجهات المختصة.

كمـــا أنَّ الإعفـــاء ليس أمام الدرجة الأولى فقط بل إن الطعن بهذه الأحكام ســـواء كان أمام محكمة استئناف أو التمييز معفٍ كذلك من الرسوم، علماً بأنه يحق لطرفي العقد الطعن بقرار محكمة الصلح أمام محكمة الاستئناف إذا كانت قـــيمـــــة الدعوى (250) دينار فأكثر خلال عشرة أيام من تاريخ تفهيم الحكم إذا صـــدر بحضور الأطراف ومتابعتهم لها حتى صدور الحكم (وجاهياً)، أو مـــن تـــاريخ تبليغه إذا لم يحضرا المحاكمة (بمثابة وجاهي)، وأوجب القانون علـــى محكمـــة الاستئناف أن تفصل بهذه الدعوى خلال ثلاثين يوماً من تاريخ ورود القضية لديوانها.

أما تمييز حكم الاستئناف فإن ذلك ممكن إذا كانت قيمة الدعوى خمسة آلاف ديـــناراً فأكثر أما إذا كانت أقل من ذلك فلا بد من إذن يُحصل عليه من رئيس محكمة التمييز أو من يفوضه ".

دور القاضي بتحديد مقدار الأجر.

الأصل في عقوداً العمل أن يتم الاتفاق على الأجر ابتداءً، إلا أن عدم الاتفاق لا يعنـــي بطـــلان العقد طالما كان قابلاً للتعيين وغالباً ما يلجأ العامل إلى القضاء، لـــتحديد أجرٍ عادل يتناسب مع طبيعة عمله، إذا رفض صاحب العمل إعطاءه الأجر المناســـب [249]، ويجـــب على القاضي في هذه الحالات مراعاة التدرج الذي وضعه المشـــرع فـــي المادة (45) من قانون العمل، حيث نصت على أن:- " يحدد مقدار الأجـــر في العقد وإذا لم ينص عقد العمل عليه فيأخذ العامل الأجر المقدر لعمل من نفس النوع إن وجد وإلا قدر طبقاً للعرف فإذا لم يوجد العرف تولت المحكمة تقديره بمقتضى أحكام هذا القانون باعتباره نزاعاً عمالياً ".

ويتمـــثل التدرج الذي يجب على القاضي مراعاته، بوجوب الرجوع للعقد ثم لأجـــر المـــثل فالعرف، فإن لم يجد فيجب أن يقدره بناءً على قواعد العدالة حتى لا يـــتهم القاضـــي بجـــريمة إنكـــار العدالة، وهذا التحديد يتعلق بالنزاعات الفردية لا الجماعية[250].

أما المشرع المصري فلم يضمّن قانون العمل نصاً مماثلاً لنص المادة (45) مـــن قانون العمل الأردني؛ لأنه أشار لذلك بالقانون المدني بالمادة 682 منه، حيث نصـــت على أنه:- " إذا لم تتص العقود الفردية أو الجماعية أو لوائح المصنع على الأجـــر الذي يلتزم به صاحب المصنع، أخذ بالسعر المقدر لعمل من ذات النوع إن وجد وإلا قدر طبقاً لعرف المهنة وعرف الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإن لم يوجد عرف تولى القاضي تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة ".

ونجـــد من خلال هذا النص، أن المشرع أوجب الرجوع للاتفاق ابتداءً سواء تمثل في العقود الفردية، أو الجماعية أو النظام الداخلي للمؤسسة، وإلا يقدره القاضي على أساس أجر المثل أو وفقاً لعرف المهنة أو قدره وفقاً لقواعد العدالة.

ونـرى أن المشـرع المصري، رغم عدم النص على هذه القواعد في قانون العمـل، إلا أنه تقدم على المشرع الأردني عندما تدرج بالطرق التي يتبعها القاضي بتحديد الأجر فيما يتعلق بوجود الاتفاق.

ومن هنا نرى أن المشرع المصري، والأردني قد وضحا مدى سلطة القاضي فـي تحديـد مقـدار الأجر، وذلك بأن فرقا بين وجود اتفاق بين الأطراف أو عدم وجوده.

دور القاضي بتحديد الأجر في حالة وجود اتفاق بين العامل وصاحب العمل.

سـبق الإشـارة إلى أن الأجر عنصر جوهري في عقد العمل، وهو الالتزام الرئيسـي، والأساس الذي يقع على عاتق صاحب العمل، وبتخلفه يصبح العقد عقد تبـرعاً، وبالتالي لا تطبق عليه القواعد القانونية الخاصة بعقد العمل، وبعد أن كان الاقتصـاد الحر يدعو إلى الاتفاق بين طرفي العقد على الأجرة، إلا أن مساوئ هذه الحالـة في العصور الوسطى كانت ظاهرة جداً وتسيء للعمال، مما دعا الدولة إلى الـتدخل، وبتدخلها لا يعني أن إرادة طرفي العقد قد الغيت، بل يمكن أن يكون هناك اتفـاق صريح، أو ضمني حول تحديد الأجر، لكن لا بد أن يكون ضمن الحد الأدنى لحقـوق العمال، وبالتالي مبدأ حرية تحديد الأجر، بإرادة العامل وصاحب العمل هو الأساس.

أولاً: دور القاضي بتحديد الأجر عند وجود اتفاق صريح أو ضمني.

قـد يقـع الاتفـاق على الأجر بشكل صريح، وهذا الأساس في جميع عقود العمل، إلا أن ذلك لا يمنع وجود اتفاق ضمني، أو السكوت نهائياً عن تحديده.

فبالنسـبة للاتفاق الصريح فإنه يحصل ذلك بإعلان كل من العامل، وصاحب العمل موافقته على الأجر الذي تم تحديده، وفي أغلب الحالات يضع صاحب العمل أجراً معيناً، وتتم المسامعة عليه بشكل مباشر بين العامل و صاحب العمل، أو بشكل غيـر مباشـر، ويكون هنا عن طريق تعيين مفوضين يقومون بتحديده بالنيابة عن صاحب العمل[251]، حتى يتم الإيجاب والقبول من الطرفين وينعقد العقد.

ومن الممكن أن يقع الاتفاق كذلك ضمنياً سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، وتتمـثل هـذه الحالـة في أن بعض المنشآت تضع أسس معينة في النظام الداخلي

للمؤسسة توضح مقدار الأجر حسب طبيعة العمل، والتقسيمات الإدارية الداخلية، وتصنيفات العمال.

وبمجرد انعقاد العقد، ومعرفة العامل للقسم الإداري، أو التصنيف الذي يكون عمله ضمن إطاره، عندها يتوقع مقدار المبلغ الذي يتراوح الأجر حوله، وهنا لا يحق للقاضي التدخل فيما يرفع أمامه من دعاوى إلا بالحكم للعامل على ما تم الاتفاق عليه، شرط ألا يقل عن الحد الأدنى للأجور.

أما بالنسبة للمساواة بين العمال في الأجور، فنجد أنها تختلف حسب القسم الإداري وطبيعة الأعمال ومدى التميز والإبداع الذي يتصف به العامل.

ولكن هل تتساوى الأجور بالنسبة للعمال في التصنيف الإداري الواحد داخل المنشأة؟

لم يشر المشرع الأردني في قانون العمل لهذه المسألة، وذلك بعكس المشرع المصري الذي وضح في قانون العمل هذه المسألة بنص المادة (57) حيث نصت على أنه:- " إذا عهد صاحب العمل إلى آخر بتأدية عمل من أعماله أو جزء منها وكان ذلك في منطقة عمل واحدة وجب على هذا الأخير أن يسوى بين عمّاله وعمّال صاحب العمل الأصلي في جميع الحقوق ويكون هذا الأخير متضامناً معه في ذلك ".

ونرى من هذا النص أن المشرع أراد من صاحب العمل المساواة بين العمال في الأجور إذا تساوت أعمالهم والمؤهلات العلمية، والكفاءات، والخبرات التي يحملها العامل ما دام عملهم في منطقة واحدة، وبالرغم من أن هذا النص يسرى على المقاولين إلا أن هذا يعتبر قاعدة أساسية بالنسبة لعمال أصحاب العمل الواحد حتى وإن لم يجرِ النص عليها صراحةً، وذلك أعمالاً للقواعد العامة، ومن باب أولى الأخذ بها هنا[252].

وأرى أنه لا مانع من العمل بمضمون هذا النص في الأردن مادام تطبيقاً للقواعد العامة، ويحقق العدالة للعمال، مع مراعاة أن هذه التسوية تُعدّ من الأمور الداخلية في المؤسسة، والتي يحق لصاحب العمل تنظيمها بما يحقق مصلحته ومصلحة المنشأة، خاصةً وأنه يوجد فروق فردية بين العمال حتى وأن كانوا ضمن التصنيف الواحد، سواء من حيث الإبداع، أو التميز، أو السرعة في الإنجاز....

وبالـــنهاية تبقي للقاضي السلطة التقديرية بتحديد الأجر مع مراعاة الظروف الواقعية التي تجعل القاضي يصدر حكمه بناءً عليها، أما بالنسبة للمساواة بين الرجل والمرأة في الأجور، فقد كان من أكثر الأمور تعقيداً، خاصة وأن أصحاب العمل في العصـــور الوســـطى كانـــوا يقبلون على تشغيل النساء لقلة أجورهن، مما أدى إلى اســـتغلالهن من جهة، وزيادة البطالة بين الرجال من جهة أخرى، مما دعا المجتمع الدولي ممثلاً بالمنظمات الدولية للتدخل والدعوة إلى المساواة.

فجاء الإعلان العالمي لحقوق الإنسان عام 1948 غير مفرق بين الجنسين في الحقـــوق والحـــريات، وذلـــك عندما أخفي لفظ (رجل وامرأة)، وأحل محلهما كلمة (إنسان).

وجـــاء بالمادة (23) منه أنه:- " لجميع الأفراد دون أي تمييز الحق في أجر متســـاوٍ علـــى العمـــل المتساوي " ثم جاءت مجموعة من المؤتمرات، والمعاهدات والوثائق التي تدعو للمساواة، إلى أن أصبحت أمراً مفروغاً منه.

لـــذلك نجد بعض القوانين لا تنص بشكل صريح على وجوب المساواة، ومن هـــذه القوانـــين القانـــون المصري، وهناك من يرى ضرورة النص على المساواة صـــراحة وذلك تأكيداً على أصحاب العمل عدم المخالفة وتحديد مقدار العقوبة التي ستوقع عليهم إذا فعلوا ذلك، ومن هذه القوانين القانون الإماراتي عندما أشار بالمادة (32) مـــنه أنـــه:- " تمـــنح المرأة الأجر المماثل لأجر الرجل إذا كانت تقوم بذات العمل ".

وهـــناك بعـــض الـــدول، التي ما زالت تفرق بالأجور رغم تقدمها صناعياً، ودولياً كاليابان التي تعطي النساء نسبة 52 % من أجر العامل.[253]

ثانياً: دور القاضي في تحديد الأجر عندما يعّدل صاحب العمل مقدار الأجر.

متـــى اتفق طرفا العقد على الأجر، فإن هذا الاتفاق يعدُ ملزماً لهما ولا يحق لأحدهما الانفراد بتعديله، وهذه هي القاعدة الأساسية، لكن هناك حالات معينة يجوز الـــتدخل فـــيها وتعديل مقدار الأجر، وأسباب التدخل التي سمح بها القانون مختلفة، فمنها ما يعطي العامل الحق الأفضل، وأخرى ضرورية لأسباب خاصة يتعرض لها صاحب العمل.

أما الحالة الأولى، فنعلم أن قانون العمل أعطى العامل الحق الأفضل، وبالتالي فان أي تعديل يعطي العامل هذا الحق بقيمة الأجر يعدُ صحيحاً، بل مرحباً به.

ويمكن أن يكون التعديل في أحوال أخرى عن طريق الزيادات، التي ينص عليها القانون، أو النظام الداخلي للمنشأة، وتعدُ هذه التعديلات غير جوهرية، بحيث لا تؤثر على العقد بل هي إيجابية ولمصلحة العامل.

أما الحالة الثانية وهي الظروف الخاصة بصاحب العمل، كتعرض منشأته لظروف اقتصادية أو مالية أو ليعمل على تنظيم منشأته، أو تغيير طبيعة العمل....

ففي هذه الحالات، أعطى القانون الحق لصاحب العمل بالتدخل في مقدار الأجر وتعديله، ولو كان سلبياً بحيث يقلل من مقداره.

مع اشتراط القانون، أن يكون ذلك ضمن الحدود التي وضعها، ومراقبة القضاء له من خلال رفع العمال دعواهم أمام القضاء، وللقاضي تطبيق النصوص القانونية من خلال الموازنة بين الظروف التي وقعت لصاحب العمل والمنشأة وأجور العمال(254).

وذلك لا يمنع من بعض حالات التدخل، التي تقلل من مقدار الأجر وتؤدي للإضرار بالعامل، ويكون من خلال عدم إعطاء العامل بدل مواصلات مثلاً أو بدل الكشوفات أو عندما يقوم بنقل العامل لمكان عمل آخر مع تخفيض الأجر، أو أن يثبت الأجر لحد معين، ويمنعه من الزيادات أو يوقع العقوبات التي نص عليها القانون لكن بشكل مضاعف....(255).

وفي جميع الحالات الإيجابية، لا بد من موافقة العامل على هذا التعديل، سواء كان بشكل صريح أو ضمني سابق أو لاحق، أما السلبية، فلا بد أيضاً من موافقة العامل عليها إذا كانت مقدار الأجر تبقى أعلى من الحد الأدنى للأجور المحدد بالقانون، أما إذا لم يقبل العامل هذا التعديل فله حق اللجوء إلى القضاء، والمطالبة بحقوقه وله كذلك ترك العمل دون إشعار(256)، ونرى أن دور القاضي هنا واسع وشامل بحيث يحكم للعامل بحقوقه جميعها مع إعطاء العامل تعويضات في بعض الحالات.

دور القاضي في حالة عدم وجود اتفاق بين العامل وصاحب العمل على الأجر.

من الممكن ألا يتضمن عقد العمل أي تحديد صريح، أو ضمني مباشر، أو غير مباشر للأجر، ولكن عدم وجود الاتفاق، لا يعني أن العقد باطل، طالما يمكن تحديده [257]، وانتفت نية التبرع لدى الأطراف.

وتكون سلطة القاضي هنا أوسع من دوره بالحالات الأخرى، ذلك أن القانون أوجب على القاضي أن يصدر حكمه بالقضية المرفوعة أمامه، وبالتالي تحديد قيمة الأجر، لذلك جاءت المادة (45) من قانون العمل الأردني لتوضح الطرق التي يستطيع القاضي إتباعها عند تحديد الأجر، وهذا ما سأبحثه تباعاً.

أولاً: تحديد أجر العامل بناءً على أجر المثل.

إن الخطوة الأولى، التي يجب على القاضي اتخاذها، في الدعوى المرفوعة أمامه لتحديد مقدار أجر العامل، هي الرجوع إلى العاملين بنفس المنشأة، وبذات طبيعة العمل الذي يقوم به العامل، ومعرفة أجور هؤلاء، وبناءً على ذلك يحدد أجر العامل لدى مراعاة القاضي للخبرة والكفاءة والمؤهلات سواء المتوافرة بالعامل أو لدى زملائه، فإذا تساوى معهم بذلك يكون الأجر الذي يحدده القاضي، مماثلاً لهؤلاء، وإذا تفاوتت الخبرات والكفاءات فعلى القاضي أخذ هذا التفاوت بعين الاعتبار من حيث تأثيره على مقدار الأجور، وهذا يرجع لتقدير القاضي الذي ينظر الدعوى.

ثانياً:- تحديد أجر العامل بناءً على قواعد العرف.

إذا تعذر تقدير أجر العامل حسب أجر المثل، وذلك لعدم وجود عمال يقومون بأعمال من نفس النوع المؤدي من العامل لدى رب العمل، فعلى القاضي تقدير الأجر طبقاً لعرف المهنة، التي يؤدي فيها العامل عمله، والعرف " هو:- مجموعة من القواعد القانونية، التي تنشأ في مجال العمل وتجري العادة على اتباعها بصفة مستمرة، ومنتظمة في حرفة معينة، ومكان معين بحيث يسود الاعتقاد بلزوم هذه العادة" [258].

ويقدر القاضي الأجر بناءً على العرف بالرجوع لهذه القواعد المطبقة في تحديد مقدار الأجر الذي يستحقه العامل في مهنة معينة أو منطقة معينة[259].

أما بالنسبة للمهنة، فيرجع القاضي إلى مهنة العامل المراد تحديد أجره في المنشأة التي يعمل بها العامل، أو في غيرها مادامت تعمل بنفس المهنة، ثم ينظر إلى المنطقة التي يعمل بها، فنلاحظ مثلاً أن أجور العمال في المدن هي أعلى منها في الريف، وبالتالي يعمل القاضي على الموازنة في هذه المسائل ويقدر أجر العامل.

ثالثاً: تحديد أجر العامل بناءً على قواعد العدالة:

وإذا لم يجد القاضي العرف ليساعده على تحديد قيمة الأجر، فعليه أن يحدد قيمته حسب أحكام قانون العمل ويقصد بذلك أن يكون طبقاً لقواعد العدالة، بعد أن يرى حاجات صاحب العمل والعامل، والجهد المبذول، والأرباح، ومقدار ثراء صاحب العمل، وإذا كان الأجر هو مصدر الرزق الوحيد للعامل أم لا....الخ[260].

الفصل الرابع

الخاتمة والمناقشة والتوصيات

1.4 الخاتمة

لقد حاولت من خلال هذه الدراسة لموضوع حماية أجور العمال، أن أوضح قضية تمس حياة الغالبية العظمى من أفراد المجتمع.

ذلك أن الأجور، هي الأساس في حياة العمال؛ لاعتمادهم عليها في معيشتهم ومعيشة أسرهم وأولادهم، ولهذا السبب فقد أخذت هذه القضية الاهتمام الكبير سواء من الاقتصاديين أو المشرعين أو القانونيين، وظهرت ابتداءً النظريات الكثرة في محاولة منها للوصول بالعامل لبر الأمان، وبعد فترات زمنية ليست بالقصيرة، تدخلت التشريعات الداخلية، والمعاهدات الدولية لتؤكد على أهمية الأجر، ووضع نصوص قانونية تنظم طريقة دفعه، ومكانه وطرق إثباته، وتقادم دينه، ومن جهة أخرى وجوب تناسب الأجر مع الأعمال التي يؤديها العامل وإن تغطي احتياجاته وحمايتها من أي تلاعب أو الاقتطاع منها.

ولم يكن من الجهات القضائية إلا العمل على تطبيق هذه النصوص الوضعية وتأكيد الحماية، وتوفيرها بأقصى سرعة ممكنة.

ولذلك سوف أوضح في هذه الخاتمة أهم النتائج التي توصلت إليها والتوصيات.

2.4 المناقشة

1- من خلال الإطلاع على مضمون عقد العمل، وعناصره نجد أن عنصر الأجر من أهم الأسباب الرئيسية لانعقاد العقد، والذي يسعى العامل في الحصول عليه لتسيير حياته، أما عنصر التبعية، فأهميته تأتي من الاعتماد عليه في تكييف عقد العمل، وتمييزه عن غيره من العقود.

2- بالتعرض للتطور التاريخي للحماية القانونية للأجر، أتضح أن العامل في العصور القديمة والوسطى، لم يكن له أي أجر يذكر، بل كان العامل عبارة عن شئ يملكه رب العمل، ويتصرف به كما يشاء، إلا أن ذلك لا يعني عدم ظهور بعض حركات الإصلاح في العصور الوسطى خاصةً في بريطانيا،

التي وضعت مقداراً محدداً للأجور، وأوجبت على صاحب العمل الالتزام بما تفرضه الدولة من ظروف العمل وأجور.

ثم بعد ذلك جاءت الحركات العمالية المتأثرة بالأفكار الاشتراكية كنوع من التمرد على ظروف العمال التي تتمثل في أجور بخسة، وأمراض كثيرة، وساعات عمل طويلة، ولكن لم يحصل العمال على النتائج التي توقعوها من هذه الثورة؛ ذلك أن العمال كانوا الطرف الضعيف في عقود العمل مما أدى إلى التحكم والسيطرة عليهم.

ثم تدخلت النظريات الاقتصادية والاشتراكية، لحل مشكلات العمال لكن لم تصل لمبادئ معينة تساعد على التخلص من ظروف العمال بل أنها جعلت العلاقة بين العامل ورب العمل اقتصادية بحتة.

3- بدأ المجتمع العمالي، وممثلوه من نقابات عمالية واقتصاديين الدعوة إلى ضرورة التدخل الدولي، لوضع نصوص قانونية، تساعدهم على تأكيد حقوقهم وضرورة الحصول عليها.

ومن هنا جاءت المعاهدات الدولية، والدساتير الداخلية، لحماية حقوق العمال والتي توجب حصول العامل على أجر عادل.

وبناءً على الدساتير الداخلية، ظهرت قوانين العمل، لتنظم علاقات العمل من جميع جوانبها بما فيها الأجور ولتجعل أساس العلاقة بين أطراف عقد العمل إنسانية واجتماعية بالدرجة الأولى.

4- أرى أن تعدد وتنوع الأجور، وملحقاتها يحقق مصلحة العامل، لأن ذلك يؤكد حصوله على المبالغ التي يستحقها، وتؤدي إلى زيادة دخله خاصةً وأن بعض الأعمال، يعتمد فيها العمال على ملحقات الأجر أكثر من المبالغ الأساسية التي يتم الاتفاق عليها كأجور.

5- تتضمن نصوص قانون العمل مبادئ أساسية لحماية الأجور ومنها وضع حد أدنى للأجور، وكذلك استحقاق العامل الأجر، ولو لم يقم بالأعمال المسندة إليه لظروف طارئة، أو لخطأ صاحب العمل، أو الغير أما الحق الأفضل والذي تضمنته المادة الرابعة من قانون العمل الأردني فأرى أنه من أكثر

النصوص القانونية الوضعية الخاصة بعلاقة، العمل محافظة على حقوق العمال، ذلك أنها أشارت إلى أن أي حق أفضل يعطي للعامل سواء بالاتفاق أو بعقدٍ جماعي، أو أي قانون آخر يكون الأولى إعطاؤه للعامل.

6- توقيع العامل على أي سجلات أو إيصالات لا يعني أنه لا يستطيع المطالبة بأي حقوق أخرى له، طالما يستطيع إثبات ذلك، ويستطيع اعتماد كافة طرق الإثبات، وأن أي تنازل عن هذه الحقوق يعتبر كأن لم يكن إذا لم يحصل عليها العامل فعلاً.

7- فعل المشرع خيراً عندما توسع في نطاق الامتياز المقرر لأجور العمال، وذلك عندما جعلها من الدرجة الأولى، وتتقدم على أي ديون أخرى بما فيها الحقوق المستحقة للدولة.

8- تأكيد الحماية القانونية لأجور العمال، عندما أكد قانون العمل على تضامن أصحاب العمل والمقاولين الفرعيين في الوفاء بأجور العمال، وذلك من خلال إعطاء العمال الحق، بإقامة دعاوى مباشرة على صاحب العمل الأصلي، أو على صاحب العمل والمقاول الفرعي للمطالبة باجورهم التي لم تدفع إليهم.

9- إن الإجراءات التي يجب على صاحب العمل اتخاذها قبل إيقاع الغرامة على العامل توجب سماع أقواله، وحقه بالاعتراض على العقوبة وتحديد مدد معينة لإيقاع هذه العقوبة و تعدُّ من النصوص المحافظة على حقوق العمال.

10- إن المشرع وفر اليسر والسهولة لكل من طرفي عقد العمل، وذلك عندما حدد الاقتطاعات المسموح بها من أجور العمال، دون حاجة لوجود النزاعات، والتوجه للمحاكم، وبالتالي التأثير على طبيعة العلاقة الإنسانية بين العامل ورب العمل.

11- أما بالنسبة للحماية القضائية للأجور، فإننا نجد أن سلطة الأجور والمحكمة العمالية هما صاحبتا الاختصاص بنظر النزاعات العمالية المتعلقة بالأجور مع مراعاة أنه:-

أ- الولاية العامة للنزاعات الفردية المتعلقة بالأجور تكون للمحاكم النظامية، والتي يحق لها نظر النزاعات الفردية، في الأماكن التي لم يتم فيها تشكيل سلطة للأجور

ب- بناءً على نصوص قانون العمل الآمرة يتم تشكيل كل من سلطة الأجور، والمحكمة العمالية وتنظر هاتان الجهتان الدعاوى عند توافر الشروط والحالات التي أوجبها القانون.

ج- لا يوجب القانون على رئيس سلطة الأجور، أو قضاة المحكمة العمالية إتباع أي إجراءات معينة، لكن لهم صلاحيات القضاة العاديين، والهدف من ذلك تمكين العمال من الحصول على حقوقهم بأسرع وقت ممكن.

د- قبل أن يحق للمحكمة العمالية، نظر النزاعات الجماعية، فلا بد من عرضها على مندوب توفيق، ثم مجلس التوفيق، فوزير العمل وذلك محاولةً لتحقيق التسوية الودية من خلال معرفة كل طرف لوجهه نظر الطرف الآخر.

هـ تحديد مدد معينة للمندوب ومجلس التوفيق لتسوية هذه النزاعات، لأن العقود الجماعية تتصف بأن أطرافها كثيرة، ووجود النزاعات يؤثر على الأمن والاقتصاد والاستقرار الداخلي.

3.4 التوصيات.

وبناءً على الدراسة المستفيضة للحماية القانونية للأجرة فإننا نرى ضرورة إحداث بعض التغيرات في القانون، ونضعها في جملة من التوصيات وهي:-

1- إدخال المشرع الأردني للعرف، ضمن الأسس التي وضعها لإعطاء الحق الأفضل للعامل في نص المادة الرابعة، خاصةً وأن بعض المناطق لتوافر ظروف معينة تعطي العمال أجوراً أعلى مما تعطى للعمال بمناطق أخرى.

2- أن تدخل الدولة بوضع حدود دنيا لحقوق العمال، هو تدخل محمود، لكن فيما يتعلق بالحد الأدنى للأجور، فإننا نجده لا يوفر أياً من المتطلبات الأساسية لمعيشة العامل، لذلك نتمنى من لجنة تحديد الأجور رفع هذا الحد ليتناسب مع الظروف الاقتصادية الحالية، وليسمح للعامل مواكبة التطور والتقدم له

ولأفراد أسرته، مع ضرورة تشديد الرقابة على أصحاب العمل من جهة دفع الحد الأدنى للأجور لأن هناك الكثير من المخالفات التي يشهدها الواقع العملي بهذا الشأن.

3- تحديد المشرع مواعيد محددة سنوياً لاجتماع لجنة تحديد الأجور، وعدم جعل اجتماعاتها بناءً على دعوة رئيسها والذي قد تمر سنوات عديدة دون دعوة هذه اللجنة للاجتماع.

4- وجوب تدخل المشرع بنص صريح، لتحديد زمان ومكان دفع الأجر حتى لا يعتدي عليه صاحب العمل، بجعل ذلك في مكان العمل، وزمانه لتوفير الوقت والجهد على العامل.

5- وجوب الإضافة لنص المادة (49) من قانون العمل والتي تنظم الاقتطاع من الأجور مقابل التلف أو الفقدان إجراء تحقيق كتابي لمعرفة مدى مسؤولية العامل، وإيجاد جهات رقابية فعّالة لتتأكد من مسؤولية العامل ومقدار الأجر، وبالتالي نسبة الاقتطاع.

6- ضرورة الاقتداء بقانون العمل الفرنسي، الذي يوجب على صاحب العمل القيام (بالتأمين الضامن) للأجر، والذي يضمن للعمال حصولهم على أجورهم في حالة إعسار، أو إفلاس صاحب العمل وضرورة حث العمال على إيجاد (التأمين الجماعي)، وذلك من خلال إيجاد صندوق خاص للعمال يدفعون فيه مبالغ بسيطة جداً على فترات محددة لتقسم عليهم في حالة حدوث أي ظروف طارئة قد تؤثر على أجورهم.

7- أن ينص قانون العمل على إقامة أنشطة رياضية، أو ثقافية، أو اجتماعية بالمبالغ التي تفرض على العمال كجزاءات تأديبية أو لأي خطأ يرتكبه العامل، بحيث تؤثر هذه المشاريع في الحياة بوجه عام للعامل من خلال إشغال أوقات فراغهم بنشاطات مفيدة للمجتمع.

8- أما فيما يتعلق بنص المادة (54) من قانون العمل، والتي تنص على الجهات المختصة بالحماية القضائية للأجور، فلا بد من إجراء ما يلي:

أ- تعديل الفقرة (أ) من هذه المادة لتوضيح وبيان أن سلطة مجلس الوزراء بتكوين سلطة الأجور إلزامية لأنه يفهم من النص أن سلطته اختيارية عندما يقال (لمجلس الوزراء...).

ب- توضيح إذا كان اختصاص سلطة الأجور محدداً على سبيل الحصر أو على سبيل المثال، لأن هذه الفقرة تنص على أنه (ومنها...)، وهذه تدل على أنها على سبيل المثال لكن أحكام محكمة التمييز والتي سبق الإشارة إليها في حينه ترددت بين جعل الاختصاص على سبيل الحصر أو على سبيل المثال تارةً أخرى لذلك نرجو من محكمة التمييز الموقرة تحديد موقفها.

ج- تحديد المدة التي يجب على سلطة الأجور، نظر دعاوى الأجور خلالها وعدم تركها مفتوحة، وذلك (باستبدال الجملة (على أن يتم الفصل فيها بصورة مستعجلة....) بجعلها محددة في ثلاثة أشهر كما هي محددة أمام محكمة الصلح.

د- أما بالنسبة للفقرة (هـ) من هذه المادة فإنه يفهم منها بأن إمكانية الطعن بقرارات السلطة، تكون لصاحب العمل، إذا لم يحضر الجلسات أمامها في حين أن أحكام محاكم الاستئناف، ومحكمة التمييز أجازت لطرفي العقد الطعن بهذه القرارات، لذلك نرجو تعديل النص المذكور ليصبح خالياً من التناقض.

هـ- العمل على تفعّيل دور السلطة؛ لأنه يوجد شروط وحالات محددة لنظرها نزاعات الأجور، وكذلك نطاق مكاني و ذلك يقلل من الدعاوى التي تنظرها.

و- إيجاد سلطة أجور في كل محافظة من محافظات المملكة، لأهميتها للعمال، وكون رئيس السلطة شخصاً إدارياً وعمل فترات زمنية طويلة في وزارة العمل وبالتالي فإنه يكون أكثر معرفةً ودرايةً من القاضي العادي.

9- أما فيما يتعلق بطريقة حل المنازعات الجماعية (ومن ضمنها الأجور) فلا بدَّ من العمل على تقليل المدد التي يجب على مندوب التوفيق ومجلس التوفيق تقديم التقرير النهائي خلالها للوزير وذلك محاولةً لتضييق نطاق النزاع.

10- وضع نص واضح وصريح ليؤكد على وجوب المساواة بين العاملين من جهة والعاملين مع العاملات من جهة أخرى في الأجور عند تساوي الأعمال والمؤهلات والكفاءات والظروف التي يعملان فيها، ذلك أن الواقع العملي يشهد الكثير من المخالفات.

11- فّعيل دور الرقابة القضائية على قدرة صاحب العمل تعديل قيمة الأجر بتوافر الظروف الطارئة، وإيجاد هيئات إدارية تراقب مدى توافر هذه الظروف التي يمكن أن تسمح بهذا التعديل، بحيث أن أي إجراءات تأديبي بحق العامل وينتقص من الأجر.يكون مشروعاً وضمن الأطر التي نص عليها القانون.

الهوامش

1- الآية 77 من سورة الكهف.

2- عـبدالله بـن ماجـه، سنن ابن ماجه، الأحكام، باب أجر الأجراء، رقم الحديث 2434.

3- د.علـي أحمـد سليمان، الأجور ومشاكل العمل في السودان، ط1، 1974، دار الطباعة، الخرطوم، ص9.

4- محمد السيد عمران، شرح قانون العمل رقم 137 لسنة 1981، دار المطبوعات الجامعية، القاهرة، 2000م، ص204.

5- يشير إلى ذلك الدكتور علي عوض حسن، مختصر الوجيز يا قانون العمل، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2001، ص121 وما بعدها.

6- مجلـة نقابـة المحامـين، تمييز مدني أردني، لسنة 1964، رقم (63/392)، ص188، وبنفس المعني تمييز سنة 1987، رقم (87/123)، ص30.

7- نقض مدني مصري لسنة 27 ق جلسة 1976/4/15.

8- نصـت المـادة 816 من القانون المدني الأردني على أنه " لا يجوز للعامل أن يشـغل نفسه وقت العمل بشيء آخر ولا أن يعمل مدة العقد لدى غير صاحب العمـل وإلا جـاز لصاحب العمل فسخ العقد أو إنقاص الأجر بقدر تقصير العامل في عمله لديه ".

9- د.حسام الدين كامل الأهواني، شرح قانون العمل، القاهرة، 1991، ص135 وما بعـدها، نقلـه عـن كامـرلنك في كتابه عقد العمل، الطبعة الثانية رقم 41، ص65، و د.توفـيق حسن فرج، قانون العمل في القانون اللبناني والمصري الجديد، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1986، ص 129.

10- د.حسـن كيـره، أصـول قانون العمل، (عقد العمل)، ط3، منشأة المعارف بالإسكندرية، 1979، ص409.

11- مجلـة نقابـة المحامين، تمييز مدني أردني لسنة 1994 رقم (93/1491)، ص 2101.

12-مجلة نقابة المحامين، تمييز مدني أردني لسنة 2000 العدد (1-2) رقم (101/ 99)، ص370.

13- نقض مدني مصري، سنة 8 العدد (1-3)، ص370.

14- نقض مدني مصري، سنة (17) العدد (2)، ص1237.

15- نقض مدني مصري، سنة (8) العدد (1-3)، ص842.

16- Cass, Soc, 11 mai 1948.jcp.1948.iv.101.

17- د.حسن كيره، مرجع سابق، ص410 و د.رمضان أبو السعود، الوسيط في شرح قانون العمل، الدار الجامعية للطباعة والنشر، 1983، ص356.

18- توفيق حسن فرج، مرجع سابق، ص341..

19- نقلاً عن الدكتور يوسف أبو إلياس، قانون العمل العراقي، الجزء الأول، علاقات العمل الفردية، الطبعة الثانية، بغداد، 1980، منشورات مكتبة التحرير، ص266.

20- د.أحمد عبدالكريم أبو شنب، شرح قانون العمل الأردني، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع عمان، 1998، ص167.

21- د.عبدالعزيز اللصاصمه، بحث بعنوان (التعريف بالأجر وطرق حمايته)، مجلة الحقوق، الكويت، العدد الأول، 1999، ص54.

22- عدلي خليل، التعليق على قانون العمل، ط1، عالم الكتب، القاهرة، 1982، ص126.

23- هشام رفعت هاشم، قانون العمل الأردني (تشريع، فقه، قضاء)، ط2 ،1990، عمان، ص154.

24- هنا نفرق بين حساب الأجر بالزمن، وهي كل فترة زمنية يستحق عليها العامل أجراً معيناً وبين وقت أداء الأجر، حيث يدفع الأجر هنا بالأسبوع أو الشهر مرة واحدة، راجعفي جميع ما يتعلق بسيئات وحسنات هذه الطرق د.حسن كيره، مرجع سابق، ص421.

25- د.همام محمد محمود، قانون العمل ،عقد العمل الفردي، دار المعارف الجامعية بالاسكندرية، ص397.

26- د.حسن كيره، مرجع سابق، ص501.

27- د. أحمد عبدالكريم أبو شنب، مرجع سابق، 170.

28- جـاء فـي أحد أحكام هيئة تحكيم مصرية بأن المدة التي تؤدي إلى الاستقرار تتـراوح بـين (3-5) سنوات، راجع د.علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص34.

29- د.عـبدالواحد كـرم، قانون العمل في القانون الأردني، ط1، مكتبة دار الثقافة للنشـر والـتوزيع، 1998، ص140، ومثال ذلك دفع مبالغ نقدية عند تجاوز العامـل حد معين من الإنتاج، أو وصوله إلى وسائل لتطوير العمل والهدف منه تشجيع زملاء العامل للاقتداء به محاولة للرقي بالعمل وطرقه ووسائله.

30- إذا لم تتصف بذلك تعدُّ هبة ولصاحب العمل الحق عندئذٍ منحها بأي وقت، أو بأي ظرف.

31- حسن كيرة، مرجع سابق، ص524.

32- وذلـك حسب تعريف الأجر في المادة الأولى من قانون العمل الأردني، يجب أن تصـبح عـرفاً مكون من ركينة المادي وهو الاستقرار والانتظام بدفعها، والمعنوي وهو الشعور بالإلزام بوجوب دفعها.

33- د.توفيق فرج، المدخل للعلوم القانونية (النظرية العامة للقانون)، 1990، الدار الجامعية، ص14.

34- يعتبـر كـلٌ مـن (القيام بالعمل والأجر) هما محل عقد العمل، ولكن يتجه الـبعض لاعتـبار الأجـر هو المحل الرئيسي وذلك لأنه في حالات معينة، يسـتحق العامل فيها الأجر بالرغم من عدم القيام بالعمل ووفر المشرع بهذه الحـالات الحماية التامة، وهذا ما سيشار إليه لاحقاً ضمن هذا المبحث. راجع د.حسن كيرة، مرجع سابق، ص 148.

35- هـذا بالنسبة للأعمال المادية أما العقلية أو الذهنية فهذه كانت تقدم تفضلاً دون مقابـل. راجع بذلك د.عدنان العابد ويوسف أبو الياس، قانون العمل، الطبعة الأولى، 1980، ص8.

36- د.حسن كيرة، مرجع سابق، ص28.

37- د.أحمد عبدالكريم أبو شنب، مرجع سابق، ص23.
(إن التشابه بين نظام الرق والإقطاع كان من حيث تقديم المأكل والمشرب والملبس مقابـل العمـل دون أي أجـر آخـر ولكن المميز بالإقطاع هو اتباع العامل للأرض، وكان يعتبر جزء منها، لا ينفك عنها، و يستطيع رجل الإقطاع منهم من الخروج عن هذه الأرض للبحث عن عمل آخر).

38- حسن كيره، مرجع سابق، ص30.

39- كان مضمون القانون: " إلزام كل شخص قادر جسدياً، رجلاً أو امرأة دون سن الســتين، ولــيس لــه وسيلة عيش مستقلة بأن يعمل بناءً على طلب صاحب العمل، وبأجر محدد قانوناً وإن رفض العمل بشروط يحددها صاحب العمل من جانب واحد تفرض عليه عقوبة الغرامة أو الحبس " " وكل صاحب عمل يرفع مستوى الأجور أو يحسن ظروف العمل بإرادته خلاف ما رسمه القانون يتعرض للعقوبة ".نقلاً عن د.يوسف أبو الياس، قانون العمل العراقي، الجزء الأول، مرجع سابق، هوامش ص12.

40- بــو خالفــه غــريب، عنصــر الأجر في علاقة العمل، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر، ص20 و د.صادق السعيد.نظريات تحديد الأجور، مجلة العمل العربية، العدد الحادي عشر، يوليو، 1978، ص33، " نلاحظ من خــلال هــذا القانون أنه أخذ بمبدأ (الحد الأقصى للأجور) وهو عكس المبدأ المعــروف بالــوقت الحالي، وأخذ القانون بذلك الوقت بهذا المبدأ باعتبار أنه كلمــا قلّــت الأجور سوف تقل تكاليف الإنتاج وبالتالي قلّة أسعار السلع وهذا بدوره يؤدي إلى زيادة الطلب على هذا النوع منها ويترتب على ذلك منافسة الســلع الأجنبية وزيادة الصادرات ورجحان كفة الميزان التجاري لتلك الدولة من جهة، والقضاء على البطالة من جهة أخرى "

41- د.يوســف أبــو الــياس، الحمايــة القانونية للأجر في قانوني العمل العراقي والمصري، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، كلية الحقوق، القاهرة، 1977 ، ص3.

42- غالب الداوودى، شرح قانون العمل، (دراسة مقارنة)، ط3، 2000، دار وائل للنشر، عمان، ص16.

43- كــان من المعروف بذلك الوقت أن العامل إذا مرض أو طرده صاحب العمل، فإنــه لا يســتطيع الحصــول على أجر يقتات منه هو وعائلته، لذلك توجهت النســاء والأطفــال للعمل هذا من جهة ومن جهة أخرى كانوا أقل أجرة من الــرجال، وهــذا بــدوره يؤدي إلى قلة التكاليف، د.بو خالفة غريب، مرجع سابق، ص20.

44 – جمــيع مــا يــتعلق بالنظريات الرأسمالية، راجع د.يوسف أبو الياس، رسالة دكتوراه، مرجع سابق، ص7 وما بعدها، ود.صادق السعيد، مرجع سابق، ص 37، و د. بو خالفه غريب، مرجع سابق، ص1 وما بعدها.

45- نادى بهذه النظرية (آدم سميث) وانتشرت في فرنسا وبريطانيا.راجع د.يوسف أبو الياس، مرجع سابق، ص 12.

46- عُــرِفت هــذه النظرية بأنها ذات أصل اقتصادي بريطاني، ونادى بها (جون سيتورات) في أوائل القرن التاسع عشر، وانتشرت بأوروبا انتشاراً واسعاً ما بــين عامــي (1820-1870) والسبب بذلك هو اضطرت الأحوال السياسية والاقتصــادية الاجتماعــية لذلك كان الهدف منها هو المحافظة على رؤوس الأموال.

47- انتشــرت هذه النظرية بأكثر من دوله في أوروبا (كالسويد وبريطانيا وفرنسا) ثم في الولايات المتحدة والذي نادى بها هناك العالم كلارك.

48- ونســتنتج من هذه النظرية أنها تدعو إلى التقدم والتطور في مجالات الصناعة لأنــه كلمــا تطــورت وسائل الإنتاج (من حيث الأدوات والآلات التي توفر الــوقت) وكذلك زيادة كفاءة العمال، فإن هذا يؤدي بالتأكيد إلى زيادة الإنتاج وبالتالــي زيــادة الأجور ومن جهة أخرى نرى بأن هذه النظرية تختلف عن سابقاتها بأنها جعلت رأس المال عبارة عن سيل متدفق ومتغير، وقابل للزيادة والنقصــان وهــذا ينعكس على الأجور بالزيادة والنقصان كذلك، وهذا عكس نظرية مخصص الأجور التي تجعل رأس المال ثابتاً وغير قابل للتغيير.

49- ظهـرت هذه النظرية من مجموعة من العلماء والفقهاء في القرن التاسع عشر لإيجاد حلول لمشاكل الأجور عندما لم تستطيع النظريات السابقة إيجاد الحلول المناسبة. د.بوخالفة غريب، مرجع سابق، ص14.

50- د.يوسف أبو الياس، رسالة الدكتوراة، ص12، وبوخالفة غريب، مرجع سابق، ص16.

51- د.يوسف أبو الياس، (مستقبل الحماية الاجتماعية للعاملين)، صادر عن مكتب العمـل العربـي (سلسلة البحوث والدراسات) العدد الحادي عشر، 1995، ص9.

52-أنـور العمروسي، قضاء العمال، الطبعة الثانية، القاهرة، (1981-1982)، ص7، و د.يوسـف أبـو الياس، قانون العمل العراقي، ص13 ورمضان أبو السعود، مرجع سابق، ص40 وما بعدها.

53- د. هشام رفعت هاشم، مرجع سابق، ص4.

54- لم يكن ظهور هذه الحركات لظهور الجوانب السيئة في المجتمع، بل تواجدت جـوانب جـيدة نتـيجة للتطور والتقدم سواء في مجال الآلات والاختراعات والصـناعة والـتجارة، والفـروقات الشاسعة التي ظهرت بين طبقة العمال وأصـحاب العمـل لـذلك بدأت بالمطالبة بتحسين أوضاع العمال، ومن هذه الحـركات (الحـركة الاشتراكية الأوروبية والحركة الاشتراكية الراديكالية والحـركة الاشـتراكية المسـيحية)، وأهم ما دعت له هذه الحركات التدخل لتحسين أحوال العمال وإيصالهم لحياة اجتماعية مقبولة، والقضاء على جميع المبادئ التي أخذت بها الأنظمة السابقة.

55-انظـر د.عدنان العابد و د.يوسف أبو الياس، مرجع سابق، ص12 وما بعدها، وكانت المطالبة في فرنسا بضرورة توفير حد أدنى لمعيشة الفرد وفي ألمانيا تحـت المطالبة بالإصلاحات الاجتماعية وكذلك كانت المطالبات في إنجلترا تدعوا إلى ضرورة وضع حدٍ أدنى لمعيشة الأفراد

56- نقلاً عن رسالة الدكتور يوسف أبو الياس، مرجع سابق، ص13.

57- تضـــمن قانـــون (نقابات العمال) حق العمال بالانضمام للنقابات وحقهم في الإضـــراب، أمـــا قانون (تعويض العمال) فقد تضمن حالات التعويض وهي (أمـــراض المهـــنة، إصـــابات العمل، إنهاء عقد العمل المحدد المدة قبل انتهائه، وكذلك حالة العقود غير محددة المدة).

58- أشـــارت م (1/832) من القانون المدني الأردني إلى أنه:- " لا تسري أحكام عقـــد العمل على العمال الخاضعين لقانون العمل إلا بالقدر الذي لا يتعارض فـــيه صـــراحة أو ضمناً مع التشريعات الخاصة بهم ".وهذا يعني أن الأصل لسريان قانون العمل ثم يرجع للقانون المدني إذا لم يوجد نصوص خاصة في مسألة معينة.

59- د.توفـــيق حســـن فـــرج، مرجع سابق، هوامش ص65.نقله عن ديفرجيه في القانـــون الدســـتوري لســـنة 1955، ص548، وفيدل وريفرو عن المشاكل الاقتصادية والاجتماعية، دستور 1946.

60- نصـــت المـــادة (33) من الدستور على أن (الملك هو صاحب الحق في عقد المعاهـــدات مـــع مشـــاركة مجلـــس الأمـــة بحـــالات معينة)، أما المادتين (21) (103) فهمـــا تتحدثان عن أولوية تطبيق المعاهدات الدولية فيما يتعلق بتســـليم المجرمين والمواضيع أو المسائل التي تقع ضمن موضوعات القانون الدولـــي الخاص) لذلك يرى البعض أن هذه النصوص ما هي إلا دليل على أن الأولوية لتطبيق المعاهدات الدولية ويؤكدون قولهم هذا بنص المادة (24) مـــن القانون المدني الأردني التي جاء فيها:- (لا تسري أحكام المواد السابقة إذا جـــاء نـــص في قانون خاص أو في معاهدة دولية نافذة بالمملكة الأردنية الهاشمية ويتعارض معها) وجاءت هذه المادة لتلغي النصوص السابقة تتحدث عـــن تنازع القوانين، ومن هذه النصوص نفهم أن المعاهدات لها الأولوية في التطبـــيق إذا مـــا وجدت / راجع بذلك د.محمد علوان، القانون الدولي العام، الطبعة الثانية، 2000م، عمان، ص101.

61- مجلة نقابة المحامين، تمييز مدني أردني، رقم (94/677) لسنة 1995 العدد (3-4)، ص817.

62- د.صادق السعيد، مرجع سابق، ص28.

63- د.غالب الداوودي، مرجع سابق، ص32، وأحمد أبو شنب، مرجع سابق، ص49، ود.رمضان أبو السعود ص55 وما بعدها، ود.حسن كيره، ص61.

64- د.يوسف أبو الياس، مستقبل الجماعة الاجتماعية للعاملين، مرجع سابق، ص 18 وما بعدها.

65- أشارت لذلك معاهدة فرساي المادة (427) الفقرة الخامسة، حيث اعتبرت هذا الهدف من أهم أهداف قيام منظمة العمل الدولية، وخصوصاً بعد انتهاء مرحلة عصبة الأمم المتحدة التي كان يقال أن الهدف من قيامها سياسي في حين أن الهدف من قيامها بمرحلة هيئة الأمم المتحدة هو اجتماعي وتحاول المنظمة الابتعاد كل البعد عن السياسية / راجع د.عدنان عابد، مرجع سابق، ص43.

66- نذكر على سبيل المثال الاتفاقية رقم 100 لسنة 1951 المتعلقة بالمساواة في الأجور وكذلك الاتفاقية لعام 1966 الخاصة بتساوي أجور العاملات والعمال عند تساوي العمل / راجع بذلك د.عبدالواحد كرم، مرجع سابق، ص29.

67- من المعاهدات المنبثقة عن منظمة العمل الدولية التي وقعت عليها مصر على سبيل المثال: (اتفاقية 1928والتي تحدثت عن الحد الأدنى للأجور، واتفاقية 1949 المتعلقة بحماية الأجور واتفاقية 1951 المتعلقة بتساوي أجور العمال والعاملات عند تساوي العمل / راجع بذلك د.رمضان أبو السعود، مرجع سابق، ص84 وما بعدها والسيد عمران، مرجع سابق، ص134.

68- راجع د.محمد علوان، مرجع سابق، ص101.

69- جلال العدوي وعصام أنور سليم، قانون العمل، منشأة المعارف بالاسكندرية، 1995، ص35، ود.حسن كيرة، مرجع سابق، ص294، ود. سيد محمود رمضان، شرح قانون العمل، ط1، 2004م، دار الثقافة للنشر، عمان، ص172، وخير مثال على قابلية العمل للتحديد إعلان الوزارات أو الشركات عن حاجتها إلى أشخاص في مؤهل معين، فعند التعاقد مع هؤلاء يتضح مقدار الجر من خلال الشهادة التي يحملها، وطبيعة العمل الذي يريد القيام به، وأشارت المادة (821) من القانون المدني الأردني إلى استحقاق العامل للأجر

حيث جاء بها (على صاحب عمل أن يؤدي للعامل أجره المتفق عليه متى أدى عمله أو أعد نفسه وتفرغ له وإن لم يسند إليه عمل) وأشارت كذلك المادة 692 من القانون المدني المصري لذلك بالنص على أنه:-(إذا حضر العامل أو المستخدم لمزاولة عمله في الفترة اليومية التي يلزمه بها العقد أو أعلن أنه مستعد لمزاولة عمله في هذه الفترة ولم يمنعه عن العمل إلا سبب راجع إلى رب العمل كان له الحق في أجر ذلك اليوم) وكذلك فعل المشرع الفرنسي عندما أكد على استحقاق العامل للأجر متى وضع نفسه تحت تصرف صاحب العمل ولو لم يسند له عمل /راجع د.فتحي عبدالصبور، الوسيط في قانوني العمل، الجزء الأول، 1985 – القاهرة، ص456 نقلاً عن ريفرو سافاتيه.

70- يقصد بالخطأ هنا الانحراف عن السلوك المعتاد للشخص العادي بمثل الظروف التي تحيط بصاحب العمل سواء كان خطأ عمدياً أم غير عمدي / راجع د.حسن كيره، مرجع سابق، ص334.

71- نصت المادة (36) من قانون العمل المصري على أنه (إذا حضر العامل إلى مقر عمله في الوقت المحدد للعمل وكان مستعداً لمباشرة العمل وحالت دون ذلك أسباب ترجع لصاحب العمل اعتبر كأنه أدى عمله فعلاً واستحق أجره كاملاً...) أما فيما يخص القانون الفرنسي راجع د.يوسف أبو الياس، الوجيز في قانون العمل العراقي، ص79، نقلاً عن ديران وفيتي – ص594 وانظر أيضاً بنفس المعنى المادة (19) من قانون العمل العراقي.

72- انظر نص المادة (31) من قانون العمل الأردني.

73- وأشارت نصوص قانون العمل المصري القديم للإضراب، ولكن بعد التعديل الأخير فقد تم إلغاء هذا النص ولم يشر لعقوبة العامل إذا اضرب عن العمل ولم يبرر المشرع ذلك /راجع د.علي عوض حسن، مختصر الوجيز في شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص327، 328.

74- راجع د.فتحي عبدالصبور، مرجع سابق، ص463، وهنا يجب توافر شروط القوة القاهرة التي ترتفع بها المسؤولية.

75- د.أحمد عبدالكريم أبو شنب، مرجع سابق، ص60.

76- حسام الدين الأهواني، مرجع سابق، ص10.

77- د.فتحـــي عبدالصـــبور، مرجع سابق، ص73، وتنص المادة 169 من القانون المدني الأردني إلى أنه (إذا كان العقد في شق منه باطل بطل العقد كله إلا إذا كانت حصة كل من شق معينة فإنه يبطل في الشق الباطل ويبقى صحيحاً في الباقي).

78- مجلة نقابة المحامين، تمييز أردني، لسنة 1992 رقم(92/626) ص1612.

79- مجلـــة نقابـــة المحامـــين، تمييز مدني أردني، سنة 2000، العدد(5-6) رقم (99/215)، ص1793

80- مجلـــة نقابـــة المحامـــين، تمييز مدني أردني، سنة 1994، رقم (92/513) ص1590

81- مجلة نقابة المحامين، تمييز مدني أردني، سنة 1999، العدد (5) رقم (1947 /98)ص1260.

82- جـــاء تعديل نص المادة الرابعة بعد مطالبات عدة سواء من الفقهاء المصريين أو مـــن المحـــاكم المصرية، لأنه كان القانون القديم رقم 91 لسنة 1959 قد اســتثنى من قاعدة بطلان الشرط المخالف للقانون الفصل الخاص بعقد العمل الفردي ومن ضمنها الأجر، ولم يكن ذلك محققاً للعدالة لذلك جاء القانون رقم 137 لســـنة 1981 ليضـــمنه عقد العمل الفردي وآثار قاعدة بطلان الشرط المخالف /أنظر د.حسن كيرة، مرجع سابق، ص74.

83- راجع بذلك د.علي عوض حسن، مرجع سابق، ص299.

84- وأرى أن يترك تقدير توافر الإخلال لشرط الحق الأفضل للقاضي ضمن حدود النصـــوص القانونـــية، ولا يمنع من تطبيقها على العقود الفردية وخصوصاً عـــندما تـــؤدي الـــتعديات على الحقوق إلى نفس النتيجة التي تؤدي إليها في العقـــود الجماعـــية، ونضـــيف أن مصطلح النظام العام والآداب تعطى مدى واسعاً وشاملاً للقاضي للتدخل لمصلحة العمال.

85- نقض مدني مصري، لسنة 27(1976) ص1228، ويجب الإشارة هنا إلى أن هذا القرار صدر في ظل القانون القديم، وحلت المادة (4) بدل المادة (6) من القانون القديم.

86- نقض مدني مصري لسنة 24(1973) ص114.

87- تمييز مدني أردني لسنة 1999، العدد (11) رقم (98/2158) ص3622.

88- تمييز مدني أردني لسنة 1998، العدد (1-2) رقم (97/627) ص169، وبنفس المعنى نقض مدني مصري لسنة (5) ص900.

89- أنظر د.حسن كيره، مرجع سابق، ص74.

90- انظر د.حسام كامل الدين الأهواني، مرجع سابق، 83، د.محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، الطبعة الرابعة، دار النهضة العربية، القاهرة، (1983)، ص35.

91- قانون العمل لدولة الإمارات العربية المتحدة رقم (8) لسنة (1980).

92- د.توفيق حسن فرج، مرجع سابق، ص25 وما بعدها.

93- مجلة العمل، العددان (85-86)، لعام 1999، مقالة للمحامي حماده أبو نجمه، بعنوان (الحد الأدنى للأجور)، ص5

94- سبق الإشارة لذلك أثناء توضيح التطور التاريخي لحماية الأجور.

95- عرفت الشرائع القديمة وضع حد أدنى للأجور مثل شريعة حمورابي (التي خفضت أسعار الحاجات الضرورية) وكذلك قانون (اشنونا) بالعراق الذي وضع حد أدنى للأجور وربط أسعار السلع بها وتحدّد أسعار أهمها.

96- راجع بذلك مقالة للدكتور صادق المهدي سعيد، بعنوان (نظريات تحديد الأجور)، مجلة العمل العربية، العدد الحادي عشر، 1978، ص45، و الأستاذ حمادة أبو نجمه، الحد الأدنى للأجور بتشريعات العمل، مجلة العمل العربية، العدد 73 لسنة 1996، ص24 وكانت هذه اللجان تتنوع بين لجان قطاعية (أي تنظم الأجور على مستوى مهنة أو صناعة) أو لجان إقليمية (وهذه تختص بمنطقة معينة) أو لجان وطنية (وهذه تحدد الأجور على مستوى الدولة وفي جميع أنواع الصناعات والمهن) وتعتبر بريطانيا هي الرائدة في

ميدان التدخل لحماية العمال بالحصول على الحد الأدنى للأجور وكان ذلك عام 1891 عندما ألزمت الحكومة المقاولين بوضع شرط بجميع عقودهم عرف بـ(The Fair Wages Clause) ومضمونه الالتزام بإعطاء أجور لا تقل عن الأجور السائدة في منطقة العمل لعمالهم، راجع يوسف ابو الياس، الحد الأدنى للأجور، مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد، 1980، ص82 وص33 بالنسبة لموقف بريطانيا.

97- أخذ بهذه الطريقة قانون العمل العراقي بنصوص المواد (52-60) وقانون العمل السوداني واللبناني أما قانون العمل الإماراتي فيتم تحديد الحد الأدنى للأجر بمرسوم اتحادي بناءً على اقتراح وزير العمل والشؤون الاجتماعية وموافقة مجلس الوزراء، وذلك بنص المادة (63) منه أما قانون العمل القطري فترك تحديد الأجر للأمير، وقانون العمل البحريني يحدد الحد الأدنى للأجور بقرار من مجلس الوزراء.

98- مجلة العمل، الأستاذ حماده أبو نجمه، الحد الأدنى للأجور، مرجع سابق، ص8.

99- لم يجعل المشرع لجنة تحديد الأجور هي التي تقوم بالدراسات لمعرفة تكاليف المعيشة بل ترك ذلك للجهات المختصة وهي جهات تابعة عادةً لوزارة التخطيط أو التنمية أو وزارة العمل، راجع مجلة العمل، الأستاذ حمادة أبو نجمة الحد الأدنى للأجور بتشريعات العمل، مجلة العمل، ص24.

100- الجريدة الرسمية العدد (4561) الصادر في 28 آب سنة 2002م، ص4176، وتضمّن القرار أن يبدأ العمل به اعتباراً من (1-1-2003) ويلغي القرار السابق للحد الأدنى الذي جعله ثمانين (80) ديناراً، راجع بذلك الجريدة الرسمية العدد (4374) الصادر في (1-1-1999)، ص3358.

101- د.يوسف أبو الياس، رسالة دكتوراه، مرجع سابق، ص33.

102- تمت الإشارة سابقاً إلى أن البقشيش من صور الأجر المعترف بها في مصر، ولكن يجب أن تتصف بالاستمرارية والثبات، وهنا تم تنحيتها عن الحد الأدنى للأجور لأنها تتصف بالعكس من ذلك تماماً مما يؤدي لعدم القدرة على

تقديـــرها لعـــدم وجود أساس لهذا التقدير لذلك لا يمكن إدخالها ضمن الحدود الدنيا للأجر، راجع بذلك د.علي حسن، مرجع سابق، ص129 وما بعدها.

103- حـــاول المشـــرع أيضاً أن يتفادى هذا الموقف بأن جعل هناك علاوة دورية سنوية لا تقل عن 7% من الأجر الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمين الاجتماعـــي بحد أدنى جنيهان وبحد أقصى سبعة جنيهات في كل منشأة يعمل بهـــا خمســـة عمال فأكثر لمدة عشرين عام من تاريخ استحقاق أول علاوة / وذلك بنص المادة 42 من قانون العمل المصري.

104- انظر المادة (73) والفقرة (جـ) من المادة (36) من قانون العمل الأردني.

105- أنظر د.يوسف أبو الياس، رسالة دكتوراه، مرجع سابق، ص332 / ويجب الإشـــارة هـــنا إلـــى أن الواقع العملي يشهد الوفاء للحدث مما جعل قسم من الفقهاء يذهب إلى أن ذلك ليس مبرئاً للذمة إلا بالقدر الذي حصل الحدث منه علـــى نفع بينما يتجه آخرون إلى أنه يجب الوفاء للولي أو الوصي، ولا تبرأ الذمة بالوفاء للعامل الحدث إلا في حالات يسمح العرف بها بذلك.

106- ويتضـــح ذلـــك في قانون العمل الأردني من نص المادة (52 فقرة أ) التي تحدثت عن لجان تحديد الأجور التي تضع الحد الأدنى مقدراً بالنقد الأردني، وكـــذلك المـــادة (33) مـــن قانون العمل المصري التي أوجبت دفع الأجور بالعملـــة المتداولة قانوناً ويماثلها المادة 45 من قانون العمل العراقي والمادة (55) مـــن قانون العمل الإماراتي وأكد ذلك قانون العمل الفرنسي بأن الدفع يكون بالنقود المعدنية والورقية الجاري العمل بها بالدولة راجع بذلك
Jean-claude javillier, (Droit Du Travail), 4'Edition, (L.G.D.J), Paris, 1992, P.362.

107- د.عبدالواحد كرم، مرجع سابق، ص144.

108- تـــنص المادة (46 الفقرة أ) على انه " يدفع الأجر خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ استحقاقه ولا يجوز لصاحب العمل حسم أي جزء منه إلا فـــي الحـــالات التـــي يجيزها القانون " أما بالنسبة للغرامة التي تفرض على صـــاحب العمل فجاء بنص المادة (139) أنه " كل مخالفة لأحكام هذا القانون

أو أي نظـــام صادر بمقتضاه لم تعين له عقوبة فيه يعاقب مرتكبها بغرامة لا تقـل عن خمسين دينار ولا تزيد على مائة دينار ويشترط في ذلك أن تفرض علـى المخالف العقوبة المنصوص عليها في قانون العقوبات المعمول به إذا كانـت العقـوبة المقـررة للمخالفة فيه أشد مما هو منصوص عليه في هذا القانون ".

109- انظـر سيد محمود رمضان، مرجع سابق، ص314 و د.حسن كيره، مرجع سابق ص315.

110- G.H.Comerlyncket Gerard Lyon, Caen, (Droit Du Travail) On Zieme Editior, Dalloz, Paris, 1982, P.514.

111-Art (L.143-2)

112- انظر الماد ة (34) من قانون العمل المصري / و نشير هنا إلى أنه في حالة دفـع العمـولة للعامـل كأجر كامل له، فيجب التفريق بين موعد الاستحقاق وسبب الاستحقاق، حيث الأخير هو الواقعة التي يترتب عليها نشأت الحق في العمـولة كجـزء من الأجر، وهذه المبالغ هي التي تكون سبب لتحديد موعد الـوفاء، أمـا البقشيش فلطبيعتها فأنه يتم جمعها في صندوق مشترك، وهذا يحـتاج إلـى فتـرات من التنظيم والتقسيم لذلك نجد فرنسا قد وجدت أنسب المواعيد للوفاء بها أن يكون شهرياً، أما القضاء المصري فقد ترك ذلك لنص المـادة (34/جــ) والاتفاق بين الطرفين. ويشير الفقه إلى الأجر كنسبة من الأربـاح، كون التشريع لم يشر لها كما فعل الفرنسي، فأنها هنا ترتكز على الحساب الختامي للأرباح وبالتالي فإن مواعيد استحقاقها تكون سنوية.

113 -R.(154-3) – amende de 600 a'1300 F en Cas de recidive dans Le de' Laitde 1 an amende de 1300 a' 300 f.

114- أوضـح المشـرع أن هــذه المادة (170) من قانون العمل المصري، التي أشارت للغرامة تطبق على أحكام الباب الثالث وهذه تشمل نص المواد (43و 38) مـنه ويدعم هذا النص المادة (175) من نفس القانون حيث أشارت إلى أنــه (لا يجـوز الحكم بوقف التنفيذ قي العقوبات المالية أو النزول عن الحد

الأدنى للعقوبة المقدرة قانوناً لأسباب تقديرية) باعتبار هذا النص مقيداً لسلطة القاضي.

115- انظـــر د.حسام الأهواني، مرجع سابق، ص259 نقلها عن موسوعة دالوز، قانون العمل، الجزء الثالث، وكذلك كتاب الوفاء بالأجر لليون كان والبتر.

116 - L (143-1)

117- انظر كذلك بنفس المعنى والمضمون المادة(145) من قانون العمل العراقي، والمـــادة (150) مـــن أمر الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص الجزائري، والمادة (29) من قانون العمل الكويتي.

118- انظـــر د.سيد رمضان، مرجع سابق، ص315 / ولكن يجب التنويه أن هذه القاعـــدة ليســـت آمرة وللأفراد والخروج عليها وذلك بأن يكون الوفاء بمكان آخر كالبنوك أو مكاتب البريد..... .

119- انظـــر المـــادة (34) مـــن قانون العمل المصري التي تنص على أنه:(يتم الوفاء بالأجر في مكان العمل) ونفس المضمون بنص المادة (47) من قانون العمل السوري وكذلك المادة (55) من قانون العمل الإماراتي.

120- تطبـــيقاً لذلك قضي بصحة قيام أحد شركات الطيران المصرية بدفع الأجور لعمالها العاملين بالمطار بمقر الشركة في القاهرة، أمام استحالة دفعها في مقر عملهـــم لأن القوانين تمنع دخول النقد لمنطقة المطار خصوصاً وان الشركة خصصـــت سيارات لنقل العمال من مقر عملهم إلى المقر بالقاهرة، نقلاً عن كتاب د.حسن كيره، مرجع سابق، ص535.

121- Jean –claude javillier, op.cit. p 361.

122-راجـــع بحث د.عبدالعزيز اللصاصمة، مرجع سابق، ص80، ويجب الإشارة هنا إلى أن المبالغ وإن زادت عن مائة دينار فللعامل إثباتها بشهادة الشهود أو القـــرائن.....الخ، وذلك محافظةً على حقوق العامل وعدم جعله فريسة سهلة لصـــاحب العمـــل، ونضـــيف إلى أن موقف المشرع العراقي مماثل لموقف المشـــرع الأردنـــي عندما لم يشر إلى أي مادة خاصة لإثبات الوفاء بل ترك ذلـــك للقواعد العامة وبالتالي فإن الكتابة أو ما يقوم مقامها من إقرار أو يمين

أو قــرائن....الـــخ هي وسيلة إثبات، راجع د.يوسف أبو إلياس، الوجيز في قانوني العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص129.

123- مجلـــة نقابـــة المحامين، تمييز مدني أردني لسنة 1991 العدد (9-12) رقم (90/596) صفحة 1697.

124- مجلـــة نقابـــة المحامـــين، تمييز مدني أردني لسنة 1990 العدد (8-9) رقم (88/881) صفحة 1844 .

125- مجلـــة نقابة المحامين، تميز مدني أردني لسنة 1992 العدد (10-11) رقم (91/511) صفحة 1760.

126- مجلة نقابة المحامين، تمييز مدني أردني لسنة 2000 العدد (4) رقم (2582/99) صفحة 807.

127- مجلـــة نقابـــة المحامين، تمييز مدني أردني لسنة 1992العدد (10-11) رقم (91/550) ص1828.

128- (L.44-1+2).

129- رســـالة د.يوسف أبو الياس، مرجع سابق، ص346 وكذلك(R.(154-3، من القانون الفرنسي التي سبق الإشارة إليها، ويتفق مع هذا المادة (152) من أمر الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص الجزائري ويختلف معه فقط بأن من يوقع على هذه السجلات هو رئيس مجلس الشعب البلدي الذي يمارس صـــاحب العمـــل اختصاصـــه بدائرته وأن الإتلاف لهذه السجلات هو رئيس مجلـــس الشـــعب البلدي الذي يمارس صاحب العمل اختصاصه بدائرته وأن الإتـــلاف لهـــذه السجلات خلال ثلاث سنوات من تاريخ انتهائها (بمضمون المادة154 من نفس القانون)، مشار لذلك في رسالة د.بو خالفه غريب، مرجع سابق، ص138 وما بعدها.

130- أشارت المادة (14) من هذا المرسوم إلى (أن العقود الخاضعة لقانون العمل تحـــرر (ســـراكي) مـــن صـــورتين من قبل صاحب العمل تتضمن الأجور المقبوضـــة للعامل على أن يوقع العامل بنفسه عليها، وتعطي صورة للعامل وأخـــرى يحـــتفظ بهـــا صاحب العمل) وحصل الخلاف الفقهي حول وسيلة

الإثبات فاتجه البعض إلى أن السراكي الموقع عليها من العامل ليست الوسيلة الوحـيدة لإثبات الوفاء وإنما هناك القرائن والشهادة....في حين اتجه آخرون إلـى أن القصد منها استبعاد وسائل الإثبات الأخرى ولأن هذا الرأي كان هو الـراجح اتجه قانون رقم 137 لسنة 1981 للأخذ به، راجع د.حسن كيرة، مرجع سابق، ص541، د.حسام الأهواني، مرجع سابق، ص373 وما بعدها.

131- نقض مدني مصري لسنة 67 جلسة (1998/6/21) رقم 1063.

132- تطبيقاً لنص المادة (170) من قانون العمل المشار إليها سابقاً.

133- إن موقف المشرع العراقي مماثل للقانون الأردني أما قانون العمل الإماراتي فقد أشار بنص المادة (58) منه إلى أنه " لا يجوز إثبات الوفاء بالأجر للعمال أي كان نوعه أو قيمته أو طبيعته إلا بالكتابة أو الإقرار أو اليمين وكل اتفاق على غير ذلك باطل.

134- هذا بالنسبة لمرور الزمن المانع من سماع الدعوى عند الإنكار المسقط وهو يـدور حـوله حديثنا هنا، أما التقادم المكسب فهو الذي يمكن أن يكون سبباً لكسـب حق، والفرق بين النوعين أن التقادم المسقط ينهي الحقوق الشخصية والعينـية ولا يقترن بالحيازة ولا يتمسك به إلا عن طريق الدفع / أما بالنسبة للتقادم المكسب فهو يكسب الحائز ما حازه من حقوق عينية بعد مرور فترات معيـنة وهو مقترن دائماً بالحيازة ويتمسك به عن طريق الدعوى والدفع على حـد السـواء ويعـتد فـيه بحسب النية، وهذا بعكس التقادم المسقط، راجع د.عـبدالقادر الفـار، أحكـام الالتزام (آثار الحق في القانون المدني) الطبعة الثالـثة، 1996، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ص215 وكذلك د.سـليمان مـرقس، بالالتـزامات (أحكام الالتزام)، الطبعة الثانية، 1992، القاهرة، دار الكتب القانونية (شتات)، ص832 وما بعدها.

135- انظـر د.عبدالـرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الثالث، المجلد الثاني، طبعة 1984، ص1165.

136- إن موقـف المشـرع الأردني في قانون العمل الآن أفضل مما كان عليه في القانون الملغي حيث أشارت المادة (115 / ب) منه إلى أنه: " مع مراعاة ما

ورد فـي المـواد السابقة لا تسمح أية دعوى للمطالبة بأجور ساعات العمل الإضافي مهما كان مصدرها أو منشأها أو بأية حقوق يرتبها هذا القانون بعد مـرور سنة واحدة على نشوء سبب المطالبة بتلك الأجور أو الحقوق " ونجد هـنا أن مدة مرور الزمن المانع من سماع الدعوى سنة واحدة في حين هي بالقانـون الجديـد سنتين وهذا أفضل للمحافظة على حقوق العمال وإعطائهم فرصة أطول للمطالبة بحقوقهم كونه مصدر رزقهم وأولادهم.

137- مجلة نقابة المحامين، تمييز مدني أردني، لسنة 2000 العددان (7-8) رقم (99/216).

138- مجلـة نقابة المحامين، تمييز مدني أردني، لسنة 1995 رقم (95/836)، ص2676.

139- مجلـة نقابة المحامين، تمييز مدني أردني لسنة 1992 العددان (10 -11) رقم (90/11580)، ص1674.

140- ويستثنى من ذلك أجور الخدم الذين يؤجرون خدماتهم لمدة سنة فهؤلاء يكون الـزمن المانـع مـن سـماع دعاوى أجورهم مدة سنة، وكانت هذه الإحالة لنصـوص المـواد (2275، 2274، 2272، 2271)من القانون المدني التي تضـمنت المـدة القصـيرة أما المدة الطويلة لمرور الزمن المانع من سماع الدعـوى فهي ثلاثون سنة بنص المادة (2262) منه، راجع رسالة د.يوسف أبو الياس، مرجع سابق، ص371.

141- Jean –Claude Javillier، op.cit.p362.

وبـذلك تخلص المشرع من الانتقادات الفقهية التي كانت موجهه للمدة السابقة حيث أنـه بـرأيهم حقوق العمال و أجورهم من الأهمية بأن تكون المدد أطول من المدة الأولى والتي صدرت في ستة أشهر.

142- ومـن المـؤيدون لهذا الرأي الدكتور السنهوري، راجع مؤلفه السابق، ص 1199 وما بعدها.

143- د.همام محمود ،مرجع سابق، ص452 وما بعدها.

144- نقض مدني مصري لسنة 45 ق رقم 272 جلسة 1978/4/15.

145- نقض مدني مصري لسنة 38 ق جلسة 1974/5/25.

146- يجب الإشارة إلى أنه حصل خلاف فقهي حول الأجر الذي يتخذ صورة نسبة من الأرباح، فالبعض اتجه إلى أن ليس لها حق الامتياز لأنها تقام أصلاً على احتمال الربح والخسارة لذلك لا بد من تحمله الخسارة مع صاحب العمل، في حين اتجه آخرون إلى انه يكون لهذا حق الامتياز بالنسبة لأجوره لأنه بالرغم من احتمالية الربح والخسارة إلا إنها عوض عمل.وارى أن الرأي الأول هو الأولى بالأخذ به.

147- بالإضافة إلى قانون العمل تشير المادة (1435) من القانون المدني لامتياز دين الأجور:- "يكون للديون الآتية، بقدر ما هو مستحق منها في الستة الشهور الأخيرة حق امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار:- " المبالغ المستحقة من أجور ومرتبات وتعويضات ومكافآت الخدم والكتاب والعمال وكل أجير آخر، وتستوفى هذه المبالغ مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة لخزينة ومصروفات الحفظ والإصلاح أما فيما بينها فتستوفي بنسبة كل منها " ونجد من هذا النص أن ديون الأجور تأتي بالمرتبة الثالثة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزينة ومصروفات الحفظ والإصلاح، أما قانون العمل الملغي فقد جعل الديون المؤمنة برهونات عقارية أو تأمينات عينية أولى بالسداد، ثم تأتي بعدها الأجور.وأرى أن المشرع فعل خيراً عندما قدم الأجور والمستحقات الأخرى في الامتياز على أموال صاحب العمل لأهميته للعامل ولأنه مصدر رزقه ويعتمد عليه بمعيشته.

148- ويجب الإشارة إلى أن هذا الامتياز مقرر للأجور فقط وملحقاته، أما الديون التي تخرج عن هذا النطاق وتكون للعامل على صاحب العمل فأنها تعامل معاملة الديون العادية، راجع د.سيد محمود رمضان، مرجع سابق، ص318، د.عبد الواحد كرم، مرجع سابق، ص145، وبحث د.عبد العزيز اللصاصمه، ص8.

149- تــتفق هــذه المادة مع القانون المدني الأردني، أما القانون المدني المصري فأشار بنص المادة (1441) إلى أنه:- " يكون للمبالغ المستحقة للخدم والكتبة والعمـــال وكــل أجر آخر عن أجرهم ورواتبهم من أي نوع كان عن الستة أشـــهر الأخيـــرة.حق امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار بعد المصـــروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ومصروفات الحفظ والترميم، وبنفس مرتبة امتياز دين الأجور يأتي دين المبالغ المستحقة عمّا تم توريده لرب العمل ولمن يعوله من مأكل وملبس في الستة الأشهر الأخيرة، والامتـــياز المقـــرر للنفقة المستحقة في ذمة رب العمل لأقاربه عن الستة الأشـــهر الأخيرة، بحيث إذا حصل بين هذه الأنواع الثلاثة تزاحم فأنها تقسم قسمة غرماء "، راجع د.علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، دار المطـــبوعات الجامعـــية، الاســكندرية، ص56 وما بعدها، وبالرغم من إنـــتقادنا لموقف المشرع المصري في قانون العمل إلا أنه كان افضل بكثير مما جاء به القانون المدني.

150-Art (l.143-2).

151- Jean – Claude Javillier، op.cit، p366.

152- أمـــا بالنســـبة للقانون المدني الفرنسي فأننا نجد امتياز دين الأجور يأتي بعد المصـــاريف القضـــائية ومصـــاريف الجـــنازة ومصاريف المرض الأخير والامتيازات الخاصة ولمدة ستة الأشهر الأخيرة وهذه ما حصل حولها خلاف فقهي فهل المقصود بها هنا (الستة أشهر السابقة لإعلان الحكم بالإفلاس) أم (من تحقق الواقعة التي أدت لتصفية أموال المدين) أم (الستة أشهر الأخيرة مـــن خدمـــة العامل التي لم يجر الوفاء بأجرها) ونجد أن الرأي الراجح هو الأخيـــر وهـــذا ما أخذ به أغلب الفقه الفرنسي ثم أخذ به في القوانين العربية كالقانون المصري، انظر (art-2101-4، 2104-2، 2105.c.civ).

153- يجـــب الإشارة إلى أن حالات تغيير صاحب العمل ذكرت على سبيل المثال وليس الحصر، فلا يقتصر التغيير على البيع أو الدمج أو الإرث.

154- مجلـــة نقابـــة المحامين، تمييز مدني أردني لسنة 2000، العدد (4-6) رقم (99/2584)، ص810.

155- مجلـــة نقابة المحامين، تمييز مدني أردني لسنة 1995، العدد (9-10) رقم (95/697) ص2661.

156- نصـــت الفقرة (هــ) المادة (15) على أنه:- " لعمال المقاول الذين يشتغلون فـــي تنفـــيذ مقاولـــة رفع دعوى مباشرة على صاحب المشروع للمطالبة بما يســـتحق لهـــم قـــبل مقاول وذلك في حدود ما يستحق للمقاول على صاحب المشروع وقت رفع الدعوى "، ونرى أن حقوق هؤلاء العمال لها امتياز على المبالغ المستحقة للمقاول الأصلي أو المقاول الفرعي وتقسم بين العمال قسمة غرماء عند التزاحم.

157- بالنسبة للتصفية فإن المقصود بذلك تعيين مصفٍ للشركة أو التركة أو حصر الأمـــوال والديـــون وتأدية الحقوق لأصحابها وهذا يؤدي لإغلاق المنشأة، أو التصرف بها للغير، فإذا أغلقت يكون لحقوق العمال امتياز كما سبقت الإشارة أمـــا إذا تصـــرف بهـــا للغيـــر فهنا يكون صاحب المنشأة الأصلي والجديد يتضامون في مواجهة حقوق العمال، أما الإفلاس فهو غل يد صاحب المنشأة (المفلـــس) عن إدارة أمواله ويحل محله السنديك (في القانون المصري وكيل التفليســـة بالقانون الأردني، بإدارة أمواله وهنا تبقى العقود سارية والتضامن موجـــود لحقـــوق العمـــال أما إذا اضطر إلى بيعها بالمزاد العلني فإن علاقة العمـــل تنتهـــي بقوة القانون لأن النتيجة غلق المنشأة نهائياً، ويعني الإغلاق انتهاء العمل، وفي هذه الحالات التي ينتهي بها المشروع نهائياً، تنتهي عقود العمـــل تلقائياً ويكون حق العمال فقط من خلال الامتياز على أموال صاحب العمـــل الذي سبق بيانه أما إذا استمرت وحل الغير محله فهنا يكون التضامن موجوداً، وأكد ذلك حكم محكمة النقض المصرية بحكمها المدني المنشور في مجلـــة النقض لسنة 46 ق جلسة 1978/4/29 رقم 87 القاضية بأنه:- " أما إذا كان إغلاق المنشأة نهائياً فإن علاقة العمل تنتهي بقوة القانون ".

158- نقض مدني مصري لسنة 25 ق جلسة 12/8/ 1971، رقم 42.

159- نقض مدني مصري لسنة 35 ق جلسة 1970/4/15، رقم 143.

160- نقض مدني مصري لسنة 46 ق جلسة 1991/11/28، رقم940.

161- راجع رسالة د. بوخالفة غريب، مرجع سابق، ص144.

162- د.حسن كيرة، مرجع سابق، ص349.

163- راجع د.علي عوض حسن، مختصر الوجيز في شرح قانون العمل، ص 210 وما بعدها، ورسالة د.يوسف أبو الياس، مرجع سابق، ص413.

164- المقصود بالشهر هو شهر خدمة العامل حسب بداية خدمته، راجع د.هشام هاشم، مرجع سابق، ص175.

165- يعاقب صاحب العمل في حالة المخالفة بغرامة لا تقل عن خمسين دينار ولا تزيد على مائة دينار و ذلك بنص المادة (139) من قانون العمل.

166-كان يفضل أن يكون مدة محددة لجميع العمال وأن تكون الأقل، وأجد أن موقف المشروع الأردني كان موفقاً اكثر.

167- نقض مدني مصري لسنة 50ق جلسة 21|12|1981 رقم 101.

168- نقض مدني مصري لسنة 56ق جلسة 31|12|1990 رقم 44.

169- ويجب أن نفرق بين هذه الغرامات وغرامات أخرى تفرضها الأحكام القضائية لمخالفة نصوص القانون، وهذه تؤول إلى وزارة القوى العاملة ثلثان منها وثلث للمؤسسات الثقافية العمالية والاجتماعية، وذلك بنصوص المواد (4، 2) من قرار رقم 27 بتاريخ 7|2|1982 والخاص في شأن التصرف بأموال الجزاءات المالية الموقعة على العمال وكذلك المادة رقم (5) من قانون رقم 137 لسنة 1981 وهو الذي تضمن وجوب إصدار قانون العمل الحالي، أما بالنسبة لمخالفة صاحب العمل لهذه النصوص فان نصي المادة (170) و (175) من قانون العمل هي التي تطبق والتي سبق الإشارة إليها.

170- راجع رسالة د. يوسف أبو الياس، مرجع سابق، ص413 وما بعدها.

171- يستوي في هذا النص أن تكون السلف نقدية أو قيمة عينات أو عقار، وفي جميع هذه الحالات يحق لصاحب العمل باستقطاع قيمتها من أجر العامل وتأخذ بهذه النسبة كل من قوانين سوريا والكويت وعُمان والإمارات بينما نجد القانون السوداني يأخذ بنسبة 20% من الأجر، راجع د.سيد رمضان، مرجع

سابق، ص320 و د.يوسف أبو لياس، محاضرات في قوانين العمل العربية، الطبعة الأولى 1996، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ص 98.

172- وتضيف المادة (47) من قانون العمل الأردني الحالات التي يحق لصاحب العمل الحسم من الأجر وهي

" ب- إسترداد أي مبلغ دفع للعامل زيادة على استحقاقه"، وهنا كان يجب على المشرع أن يحدد قيمة الأقساط التي يستردها حتى لا تكون باهظة.

ج- اشتراكات الضمان الاجتماعي وأقساطه المستحقة على العامل والحسميات الواجب إجراؤها بموجب القوانين الأخرى وهذه يحددها قانون الضمان الاجتماعي.

د-اشتراكات العامل في صندوق الادخار / وهذه تحدد حسب الاتفاقات.

هـ- الحسميات الخاصة بتسهيلات الإسكان التي يقدمها صاحب العمل، وغير ذلك من مزايا أو خدمات حسب المعدلات أو النسب المئوية المتفق عليها بين الطرفين.

و- كل دين يستوفي تنفيذاً لحكم قضائي /أما الحالة الأخيرة فسوف ابحثها لاحقاً.

173-Art (L.51-2)

174- إذا قام صاحب العمل بالاقتطاع أكثر من هذه النسبة أو أنه اقتطع التعويضات بشكل مباشر أو قدّر قيمة الأدوات أو الآلات التي تلفت أو فقدت بمبالغ أكثر من قيمتها الأصلية، فللعامل اللجوء إلى سلطة الأجور كما سأوضح لاحقاً.

175- جاء بنص المادة (68) من قانون العمل المصري لتنظم هذا الموضوع أنه:- " إذا تسبب العامل في فقد أو إتلاف أو تدمير مهمات أو آلات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهدته وكان ذلك ناشئاً عن خطأ العامل وجب أن يتحمل المبلغ اللازم نظير ذلك ولصاحب العمل بعد إجراء التحقيق وإخطار العامل أن يبدأ باقتطاع المبلغ المذكور من أجر العامل على ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد ويجوز للعامل أن يتظلم من تقدير صاحب العمل أمام اللجنة المشار إليها بالمادة (77) فإذا كان صاحب العمل يستخدم أقل من خمسين عاملاً يكون التظلم أمام اللجنة

المشار إليها بالمادة (62) من هذا القانون ويكون قرار اللجنة في الحالتين قابلاً للطعن فيه خلال عشرة أيام من تاريخ صدوره أمام المحكمة الجزئية الواقع في دائرتها محل العمل، فإذا لم يقضِ لصاحب العمل بالمبلغ الذي قدره للإتلاف أو قضي له بأقل منه وجب عليه رد ما اقتطع دون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور الحكم أو من تاريخ قبوله قرار اللجنة ولا يجوز لصاحب العمل أن يستوفي مستحقاته بطريق الاقتطاع وفقاً لحكم هذه المادة إذا بلغ مجموعه أجر شهرين ".

176- أحالتنا المادة (68) إلى نص المادة (77) التي تنظم تشكيل هذه اللجان ومضمونها أنه " تشكل لجان استشارية مشتركة في المنشآت التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر تتكون من ستة أعضاء نصفهم يمثلون المنشآت والنصف الآخر يمثلون العمال ويكون اختيار ممثلي العمال من بين عمال المنشأة بمعرفة اللجنة النقابية في بداية كل سنة ويراعي تمثيلهم لجميع أقسام العمل على قدر الإمكان ويجوز للجنة أو لمندوب العمال أو المنشأة دعوة مندوب عن الجهة الإدارية المختصة لحضور جلساتها خلال نظر الموضوعات التي يختلف عليها، وعلى اللجان المذكورة خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ تكوينها أن تضع لائحة داخلية تنظم طريقة اختيار رئيسها على أن يتناوب أصحاب الأعمال والعمال رئاسة اللجنة في الحالات التي يدعي فيها مندوب من الجهة الإدارية تكون له الرئاسة كما تبين اللائحة طريقة تنظيم الاجتماعات ومواعيدها ومكان انعقادها وتعتمد هذه اللائحة من الجهة الإدارية المختصة، فإذا لم تشكل هذه اللجنة خلال ثلاثة أشهر من تاريخ نفاذ القانون قامت الجهة الإدارية المختصة باختيار أعضاءها "، ثم تضيف المادة (78) من القانون نفسه إلى اختصاصات هذه اللجان اختصاصات أخرى ومن ضمنها تقدير المبالغ اللازمة لإصلاح ما أتلفه العامل طبقاً للمادة(68).

177- تنص المادة (62) على أنه " إذا نسب إلى العامل ارتكاب خطأ تأديبي يستوجب معاقبته بالفصل وجب على صاحب العمل قبل أن يصدر قراره بالفصل أن يتقدم بطلب بذلك إلى لجنة ثلاثية تشكل على النحو التالي:-

أ- مدير مديرية القوى العاملة أو من ينيبه رئيساً
ب- ممثل للعمال تختاره المنظمة النقابية المعنية عضواً
ج- صاحب العمل أو من يمثله عضواً

ويتعين على صاحب العمل أن يرفق بالطلب ملف خدمة العامل ومذكرة بأسباب الفصل، ونجد أن المشرع قد منح العامل حق التظلم إلى اختصاصات هذه اللجنة وذلك عملاً بنص المادة (68).

178- راجع د.علي عوض حسن، مرجع سابق، ص257، د.همام محمود، مرجع سابق، ص450، د.حسام الأهواني، مرجع سابق، ص210، د.حسن كيره، مرجع سابق، ص550.

179- نص الدستور الأردني في المادة (99) منه على أنه:- " المحاكم ثلاثة أنواع:- 1.المحاكم النظامية 2.المحاكم الدينية 3- المحاكم الخاصة " وتضيف المادة (102) منه أختصاصات هذه المحاكم بالنص على أن:- " تمارس المحاكم النظامية في المملكة الأردنية الهاشمية حق القضاء على جميع الأشخاص في جميع المواد المدنية والجزائية – بما فيها الدعاوى التي تقيمها الحكومة أو تقام عليها – باستثناء المواد التي قد يفوض فيها حق القضاء إلى محاكم دينية أو محاكم خاصة بموجب أحكام هذا الدستور أو أي تشريع آخر نافذ المفعول ".

وتولى قانون تشكيل المحاكم النظامية رقم 17 لسنة 2001 وتعديله لسنة 2002 بيان أنواع المحاكم لتشمل محاكم الدرجة الأولى، وتتكون من محكمتي الصلح والبداية، محكمة الدرجة الثانية، وتتكون من محكمة الاستئناف، ثم محكمة التمييز باعتبارها أعلى جهة قضائية في الدولة.

أما تشكيل المحاكم الدينية فنصت المادة (104)من الدستور الأردني على أنه:- " تقسم المحاكم الدينية إلى3- المحاكم الشرعية 2- مجالس الطوائف الأخرى".

180- وهذا يبين الفروقات بين القضاة العاديين ورئيس سلطة الأجور، فالقضاة يجب أن يكونوا قد أكملوا دراسة مادة القانون من جامعات معترف بها في

المملكة، والمسؤول على ترفيعاتهم، وتنقلاتهم المجلس القضائي، وبالنهاية فإن أجور ومرتباتهم القضاة محددة حسب درجاتهم.

181- منذ صدور قانون العمل حتى تاريخ الأول من تموز لعام 1998 كان يشغل منصب رئيس سلطة الأجور قاضٍ من محكمة استئناف عمان ثم بعد هذا التاريخ تم تعيين أحد الموظفين العاملين في وزارة العمل.

182- راجع د.أحمد عبدالكريم أبو شنب، مرجع سابق، ص19، ويؤيده د.سيد رمضان، مرجع سابق، ص57.

183- فتحي عبدالصبور، مرجع سابق، ص456.

184- منشورات مركز عدالة، محكمة التمييز الأردنية، حقوق، هيئة عامة رقم (1999/1382) بتاريخ 2000/5/29.

185- مجلة نقابة المحامين، تمييز مدني أردني، لسنة 1999 رقم (1998/2190) ص2447.

186- صادر عن رئيس سلطة الأجور المأذون بنظر دعاوى الأجور بتاريخ (1/21 /2004)، أحكام غير منشوره " وتتضمن المادة (112) من قانون أصول المحاكمات المدنية أنه " إذا قضت المحكمة بعدم اختصاصها وجب عليها إحالة الدعوى بحالتها إلى المحكمة المختصة " وهنا نجد أن سلطة الأجور لا ترد الدعوى لعدم الاختصاص بل تجبر على إحالتها إلى محكمة الصلح عندما تكون الأخيرة هي المختصة.

187- مجلة نقابة المحامين، تمييز مدني أردني لسنة 2000 رقم (99/1396)، ص3238.

188- مجلة نقابة المحامين، تمييز مدني أردني، لسنة 1999 رقم (98/2190) ص2447.

189- صادر عن رئيس سلطة الأجور، المأذون بنظر دعاوى الأجور بتاريخ 28/ 2003/10 أحكام غير منشوره

190- صادر عن رئيس سلطة الأجور، السيد حماده أبو نجمه، المأذون بنظر دعاوى الأجور بتاريخ 2003/10/28 أحكام غير منشورة.

191- منشورات مركز عدالة، محكمة التمييز، حقوق رقم (1191/ 1998) بتاريخ 1998/8/15.

192- نــص القانـــون على الحسميات التي يحق لصاحب العمل اقتطاعها من قيمة الأجر، ومنها ما سبق الإشارة إليه مثل مقابل التلف أو الفقدان أو مقابل قرض وإذا أقتطع صاحب العمل نسبة أكبر مما جاء بهذه النصوص أو غير ما نص عليه فهذه تعتبر غير قانونية وللعامل حق المطالبة بها وهذا ما قصده المشرع هنا.

193- صادر عن رئيس سلطة الأجور، المأذون بنظر دعاوى الأجور، بتاريخ17/ 2003/11 أحكام غير منشورة.

194- صادر عن رئيس سلطة الأجور، المأذون بنظر دعاوى الأجور بتاريخ 20/ 2003/10 أحكام غير منشورة.

195- صادر عن رئيس سلطة الأجور، المأذون بنظر دعاوى الأجور بتاريخ 22/ 2003/12 أحكام غير منشورة.

196- صادر عن رئيس سلطة الأجور، المأذون بنظر دعاوى الأجور بتاريخ 23/ 2003/12 أحكام غير منشورة.

197- صادر عن رئيس سلطة الأجور المأذون بنظر دعاوى الأجور بتاريخ 16/ 2003/11 أحكام غير منشورة.

198- صادر عن رئيس سلطة الأجور المأذون بنظر دعاوى الأجور بتاريخ 1/15/ 2004 أحكام غير منشورة.

199- صادر عن رئيس سلطة الأجور المأذون بنظر دعاوى الأجور بتاريخ 9/9/ 2003 أحكـــام غير منشورة.وراجع أيضاً القرار الصادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين والمنشور بالجريدة الرسمية العدد 4605 بتاريخ 16/حزيران/ 2003 والـــذي أكد على أن الأجور الإضافية وبدل الإجازات لا تدخل ضمن مفهوم الأجر.

200- صادر عن رئيس سلطة الأجور المأذون بنظر دعاوى الأجور بتاريخ 12/9/ 2003أحكام غير منشورة.

201- صــادر عن رئيس سلطة الأجور المأذون بنظر دعاوى الأجور بتاريخ 28/ 2003/10أحكام غير منشورة.
202- صــادر عن رئيس سلطة الأجور المأذون بنظر دعاوى الأجور بتاريخ 21/ 2003/10 أحكام غير منشورة.
203- صادر عن رئيس سلطة الأجور، المأذون بنظر دعاوى الأجور بتاريخ 18/ 2003/11م، أحكام غير منشورة.
204- راجع الفقرة (د) من المادة (54) من قانون العمل الأردني.
205- انظر توضيح ذلك في هذه الرسالة أثناء الحديث عن المخالصة ص33.
206- صادر عن رئيس سلطة الأجور بتاريخ 2003/10/20، أحكام غير منشورة.
207- ويقصــد بــذلك أنه لا تنظر سلطة الأجور الدعاوى التي يطالب فيها جميع عمال المنشأة بأجورهم التي تم تأخيرها أو حسمها....، وإنما لا بد أن يكون العــدد معقــولاً لأنــه في حالة النزاع الجماعي تتعدد المطالبات وتكثر ولا تســتطيع الســلطة نظرها، وبالنهاية يترك تحديد العدد لسلطة الأجور/ راجع د.ســيد محمــود رمضــان، مرجع سابق ص57 و د.أحمد أبو شنب، مرجع سابق، ص19.
208- وتــم تأكــيد ذلك بأحكام محكمة التمييز ومنها قولها:- " أعفي قانون العمل الــدعاوى العمالية من جميع الرسوم ولا يرد القول إن المطالبة بأجور العمل الإضــافي وبــدل أيام الجمعة والأعياد الدينية والرسمية ينطبق عليها القانون المدني وليس قانون العمل " / مجلة نقابة المحامين تميز مدني أردنـــي لسنة 1999 العــــدد(1-2) رقم (98/2037)، ص 330.
209- راجع الفقرة (ج) من المادة (54) من قانون العمل الأردني.
210- عــادة تكــون الــوكالة لمحامي للإنابة عن العامل في القضاء، ولكن سلطة الأجــور لم تمنع توكيل العامل لأي شخص غير محامي شرط توافر الشروط الصــحيحة في الوكالة، وهذا ما أكدته من خلال نظرها ببعض الدعاوى التي وكل فيها بعض الأشخاص غير المحامين.

211- ونشـــير هنا إلى أنه بالرغم من اتخاذ ذات الإجراءات التي تتبع أمام المحاكم العاديـــة إلا أنه استثناءها المشرع بهذا النص الخاص ولم يطبق عليها الفقرة الـــرابعة مـــن المادة (67) من قانون أصول المحاكمات المدنية، والتي تنظم غـــياب المدعي وحضور المدعي عليه والسبب بذلك لأنه في القانون الأخير يعطـــي الخـــيار للمدعى عليه بالاستمرار بنظر الدعوى أو إسقاطها حسب وجـــود دعـــوى متقابلة أم لا، وهذه الحالات لا نستطيع تطبيقها على العامل ومطالبـــته بأجـــوره أمام سلطة الأجور لأن ذلك يتعارض مع السرعة التي سعي المشرع للتخلص منها في الدعاوى المتعلقة بمنازعات الأجور.

212- د.عبدالواحد كرم، مرجع سابق، ص151.

213- راجع مجلة نقابة المحامين، تمييز مدني أردني لسنة 1998، العدد (10-11) رقـــم (98/208) ص3614 وكـــذلك تمييـــز سنة 2000 العدد (1-2) رقم (99/2085) ص459، وبـــنفس المعنى تمييز سنة 2000، العدد (1-2) رقم (99/1067)، ص333.

214- راجع مجلة نقابة المحامين، تمييز أردني لسنة 1999 العدد (1-2) قرار رقم (98/1510)ص249، وبـــنفس المعنى التمييز مدني أردني سنة 2000 العدد (19) رقـــم (99/1396) ص3238 وأيضـــاً التمييز لسنة 2000 العدد (19) رقم (99/562)ص3156.

215- (Art.R.721-10).

216- عـــادةً تحدث النزاعات الجماعية المتعلقة بالأجور لمطالبات العمال بزيادات معينة / أنظر التقرير السنوي الصادر عن وزارة العمل لسنة 2002، مديرية المعلومات والتعاون الدولي.

217- عادةً ما تقع مفاوضات مباشرة بين الطرفين، فإذا لم تنجح فإنه يُقدم طلباً من العمال أو أصحاب العمل لوزير العمل لتعيين مندوب التوفيق لحل النزاع.

218- يحـــق للوزير تعيين مندوب توفيق واحد أو أكثر حسب طبيعة النزاع وأعداد العمـــال أو أصحاب العمل، وما إلى ذلك من ظروف تتطلب وجود أكثر من

مـــندوب ويجـــب أن يكون المندوب من موظفي الوزارة راجع د.سيد محمود رمضان، مرجع سابق، ص512.

219- راجع المادتين (120) والفقرة (أ) و (ب) من المادة (121) من قانون العمل الأردني.

220- راجع الفقرة (ج) من المادة (121) من قانون العمل الأردني.

221- انظـــر فقرة (ج) من المادة (122) من قانون العمل الأردني، وتجب الإحالة خـــلال هذه المدة سواء تمت التسوية أو لا، وهذا بعكس مندوب التوفيق الذي الزم بمدة واحد وعشرين يوماً من إحالة النزاع إليه إذا فشل بمهمته.

222- انظر الفقرة (أ) من المادة (122) من قانون العمل الأردني.

223- انظر الفقرة (ب) من المادة (122) من القانون العمل الأردني.

224- راجع المادة (125) من قانون العمل الأردني.

225- راجع المادة (127) من قانون العمل الأردني.

226- راجـــع المادتـــين (128) و (129) من قانون العمل الأردني، وسوف نشير للأطـــراف الملزم لهم التقرير أثناء الحديث عن المحكمة العمالية، لأن تقرير المجلس وحكم المحكمة العمالية ملزم لذات الفئات.

227- راجع فقرة (ب) من المادة (131) من قانون العمل الأردني.

228- راجع المادة (133) من قانون العمل الأردني.

229- ســبق الإشارة إلى السند القانوني للمحاكم الخاصة أثناء الحديث عن الطبيعة القانونية لسلطة الأجور، لذلك منعاً للتكرار نحيل القارئ إليها.

230- يتشابه هذا النص مع الفقرة (ب) من المادة (54) من حيث عدم الإلزام باتباع إجراءات معينة وإنما بما يحقق العدالة للأطراف.

231- انظر الفقرة (ب) من المادة (124) من قانون العمل الأردني.

232- انظر الفقرة (أ) و(ب) من المادة (125) من قانون العمل الأردني.

233- أنظر المادة (126) من قانون العمل الأردني.

234- توقــع علــى العمـــال او أصحاب العمل الذين يخالفون حكم المحكمة ذات العقوبة التي توقع على المخالف لشروط التسوية أمام مجلس التوفيق / راجع المادة (133) من قانون العمل الأردني.

235- راجــع المـــادة (130) من قانون العمل، ويكون كذلك قرار مندوب التوفيق ومجلس التوفيق ملزماً لهذه الفئات.

236- راجع المادة (94) من قانون العمل المصري.

237- يحـــدد الوزير ممن تتكون هذه اللجان المحلية التي تقام في كل محافظة من محافظات مصر، والمجلس المركزي حسب أنظمة تصدر لذلك /راجع د.علي عــوض حسن، مختصر الوجيز في شرح قانون العمل حسن، مرجع سابق، ص307 وما بعدها.

238- راجع المادة (96) من قانون العمل المصري

239- انظــر د.عــبدالقادر الطّــورة، قــواعد التحكيم في منازعات العمل، دراسة مقارنة، 1988، القاهرة، ص311 وما بعدها.

240- راجع المادة (102) من قانون العمل المصري.

241- راجع المادة (102) من قانون العمل المصري.

242- راجع المادة (104) من قانون العمل المصري.

243- Art (R.721-10).

"Le Conseil de prud' hommes ou, a defaut le tribunal dinstance est Competent pour Connaitre des litiges relatifs a la remuneration des travailleurs a domicile et notamment pour redresser tous Comptes faisant ressortir des tarifs inferieurs au tariff minimum defini a larticle C.71-9

244- أشار البعض إلى أهمية تحديد مدة الثلاثة شهور لنظر دعاوى نزاعات العمل الفردية أمام محكمة الصلح، ويرى أنه من الأفضل لو جعل الفصل أمام سلطة الأجــور بقضـــايا الأجور أيضاً خلال ثلاثة أشهر بدل تركها مفتوحة، ونجد الدكــتور أحمد أبو شنب مرجع سابق ص13 والدكتور سيد محمود رمضان

مـــرجع سابق، ص61، يؤكدان أن عدم ذكر هذه المدة بالنسبة لسلطة الأجور كان من قبيل السهو.

245- منشورات مجلة عدالة، هيئة عامة، حقوق، رقم (1999/1382) بتاريخ 29/ 2000/5م.

246- منشـــورات مركز عدالة، محكمة التمييز حقوق رقم (1999/1986) بتاريخ (2000/3/12م).

247- مجلـــة نقابـــة المحامين، التمييز مدني أردني لسنة 2000 العدد (1-2) رقم (99/1687) ص486.

248- مجلـــة نقابـــة المحامـــين، تمييز مدني أردني لسنة 2000 العدد (1-2) رقم (99/1067)، ص (333).

249- د.أحمد عبدالكريم أبو شنب، مرجع سابق، ص141.

250- لأن النزاعات الجماعية سبق توضيحها، وتم بيان طريقة النظر فيها حيث أن القضاء العادي لا ينظرها.

251- يجـــب أن يكون الاتفاق مع المفوضين عن صاحب العمل في تحديد الأجرة ضـــمن نطـــاق معقول وعادل للعامل، ولا يكون فيه ضرر سواء للعامل أو صـــاحب العمـــل ويـــؤدي لإثارة النزاع لأن الأساس بهذا العقد الأخذ بعين الاعتبار الحالة الإنسانية والاجتماعية للعامل.

252- ويجـــب أن نشـــير إلى أنه إذا كان صاحب العمل واحداً، واختلفت ظروف العمـــل، أو مـــناطق العمـــل فإن هذا يؤدي إلى اختلاف الأجور، لأن بعض المـــناطق يسهل العمل فيها بعكس مناطق أخرى، أما اختلاف أصحاب العمل وإن اتحـــدت الظـــروف فالأجور تكون مختلفة لأنه لكل صاحب عمل تفكيره وطريقة سير عمل خاصة به /راجع بذلك د.حسام الأهواني مرجع سابق، ص 175، وما بعدها ود.علي عوض حسن، مرجع سابق، ص187 وما بعدها.

253- جـــاءت المؤتمـــرات العالمية الثلاثة التي عقدت على التوالي في عام 1975 (المكسيك) و 1980 (كوبنهاجن) و 1985(نيروبي) تحت شعار (المساواة و التنمية والسلم)، وفي إطار منظمة العمل الدولية هناك الاتفاقية رقم (100العام

1951) بشـــأن المســـاواة فـــي أجـــور العمال والعاملات عند تساوى العمل والاتفاقــية رقـــم (111العام 1958) بشأن حظر التمييز في المهن والوظائف والاتفاقية رقم (142العام 1975) بشأن تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء في مجـــالات الـــتدريب المهنـــي، والتوجيه، والاستخدام ثم مؤتمر المكسيك عام 1975 والـــذي أوصـــت به خطة العمل العالمية على ترتيبات لتشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة /راجع مجلة العمل العربية العدد (51) مكتب العمل العربي لسنة 1993- مقالة للدكتور عدنان التلاوي بعنوان " الاتجاهات الدولـــية المعاصرة في تطبيقات مبادئ المساواة في الأجر بين المرأة والرجل وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بينهما" ص73 وما بعدها.

254- انظر ما سبق شرحه في هذه الرسالة ص 28.

255- د.محمـــد عـــبدالغفار البســـيوني، سلطة رب العمل في الانفراد بتعديل عقد العمـــل، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، كلية الحقوق، القاهرة، 1994، ص290 وما بعدها.

256- راجع الفقرة من المادة 29 من قانون العمل الأردني.

257- مـــثال ذلك حساب الأجر بالزمن، أو القطعة أو الطريحة، ففي هذه الحالات يســـهل حساب الأجر من خلال القيام بعملية حسابية بسيطة، إذا عرف العامل مقدار أجر الساعة، أو القطعة حسب العمال الموجودين بالمنشأة.

258- لا يعـــتد بالعرف إلا بتوافر الركن المادي (أي وجود قاعدة عامه موضوعية ومســـتمرة لـــوقت طويل تتميز بالقدم والثبات والاطراد) و الركن المعنوي المتمـــثل بوجود (شعور لدى العمال وأصحاب العمل بإلزام القاعدة العرفية سواء كانت في منطقة معينة، أو مهنة معينة).

259- د.رمضان أبو السعود، مرجع سابق، ص172.

260- د.سيد رمضان، مرجع سابق، ص136.

المراجع

أ.المراجع باللغة العربية

أبو السعود، رمضان ،(1983)، **الوسيط في شرح قانون العمل**، الدار الجامعية للطباعة والنشر، القاهرة.

أبو الياس، يوسف، (1977)، **الحماية القانونية للأجر في قانون العمل العراقي والمصري**، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، (بلا دار نشر)، القاهرة.

أبو الياس، يوسف، (1980)، **الحد الأدنى للأجور**، الناشر مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد.

أبو الياس، يوسف، (1980)، **قانون العمل العراقي (علاقات العمل الفردية)**، ج1، ط2، منشورات مكتبة التحرير، بغداد.

أبو الياس، يوسف، (1995)، **الوجيز في قانون العمل والضمان الاجتماعي**، صادر عن مكتب العمل العربي، العدد الحادي عشر.

أبو الياس، يوسف، (1995)، **مستقبل الحماية الاجتماعية للعاملين**، صادر عن مكتب العمل العربي (سلسة البحوث والدراسات) العدد الحادي عشر.

ابو الياس، يوسف، (1996)، **محاضرات في قوانين العمل العربية**، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمّان.

أبو شنب، أحمد عبدالكريم (1998)، **شرح قانون العمل الأردني** ، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.

أبو نجمة، حماده ،(1999)، **الحد الأدنى للأجور**، بحث منشور في مجلة العمل، العددان (85-86).

أبو نجمه، حماده، (1996)، **الحد الأدنى للأجور في تشريعات العمل**، بحث منشور في مجلة العمل، العدد73 السنة التاسعة عشر.

أحكام التمييز الأردنية، منشورات مركز العدالة.

أحكام سلطة الأجور، غير منشورة.

أحكام محكمة التمييز الأردنية، مجلة نقابة المحامين، إعداد مختلفة مذكورة.

أحكام محكمة النقص المصرية، مجلة النقض، أحكام مختلفة.

الأهواني، حسام الدين كامل، (1991)، **شرح قانون العمل**، (بلا دار نشر)، القاهرة.

بدوي، أحمد زكي، (1985)، **علاقات العمل في الدول العربية**، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت.

بسيوني، محمد عبدالغفار، (1994م)، **سلطة رب العمل في الانفراد بتعديل عقد العمل**، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، (بلا دار نشر)، القاهرة.

بشير، هادفي، (1994م)، **عنصر العمل في علاقة العمل الفردية**، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، (بلا دار نشر)، الجزائر.

التلاوي، عدنان، (1993)، **الاتجاهات الدولية المعاصرة في تطبيقات مبادئ المساواة في الأجر بين المرأة والرجل وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بينهما**، بحث منشور في مجلة العمل العربية العدد (51)، مكتب العمل العربي.

الجريدة الرسمية، الصادرة في 16 حزيران 2003م، العدد 4605.

الجريدة الرسمية، الصادرة في 28 آب لسنة 2002م، العدد 4561.

حسن، علي عوض، (1996)، **الوجيز في شرح قانون العمل**، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية.

حسن، على عوض، (2001)، **مختصر الوجيز في قانون العمل**، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية.

الخطيب، حسين هلال، (1994)، **تحديد حدود دنيا للأجور**، بحث منشور في مجلة العمل، العدد (67) السنة السابعة عشر.

خليل، عدلي، (1982)، **التعليق على قانون العمل**، ط1، عالم الكتب، القاهرة.

الداوودي، غالب علي، (2000)، **شرح قانون العمل (دراسة مقارنة)**، ط3، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.

الدستور الأردني رقم 1093 بتاريخ 1952/1/8.

رمضان، سيد محمود، (2004)، **شرح قانون العمل**، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.

السعيد، صادق مهدي، (1978)، **نظريات تحديد الأجور**، بحث منشور في مجلة العمل العربي، العدد الحادي عشر.

سعيد، عبدالغني، (1975)، **سياسات الأسعار والأجور**، بحث منشور في مجلة العمل العربية، العدد الخامس.

سليمان، علي أحمد، (1974)، **الأجور ومشاكل العمل في السودان**، ط1، دار الطباعة، الخرطوم.

سليمه، زعرور، (1991)، **الحماية القانونية للمرأة العاملة**، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، (بلا دار نشر)، الجزائر.

السنهوري، د. عبدالرزاق ،(1984)، **الوسيط في شرح القانون المدني**، ج3، مج2، (بلا دار نشر)، القاهرة.

السنهوري، د.عبدالرزاق، (1964)، **نظرية العقد (الوسيط)**، ج2، (بلا دار نشر)، القاهرة.

الشريف، عصام لطفي، (1996)، **الأحكام المستخدمة في قانون العمل الأردني الجديد رقم8 لسنة 1996**، مجلة نقابة المحامين، العدد (9-11).

شنب، محمد لبيب، (1983)، **شرح قانون العمل**، ط4، دار النهضة العربية، القاهرة.

شوربجي، سيد ،(1986)، **الأجور والحوافز في الإسلام (دراسة مقارنة)**، بحث منشور في مجلة الحقوق العدد (1-2).

شوشاري، صلاح الدين ،(2001)، **المحاكم الخاصة (تشكيلها، اختصاصها، الطعن بأحكامها)**، الدار العلمية الدولية ومكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.

الصّباغ، أ.د. زهير ومجموعة من الباحثين، (1997)، **مسح حقوق واحتياجات العمال بالأردن**، أبحاث مركز الدراسات الأردنية، جامعة اليرموك، إربد.

الطوّره، عبدالقادر، (1988)، **قواعد التحكيم في منازعات العمل الجماعية (دراسة مقارنة)**، (بلا دار نشر)، القاهرة.

العابد، عدنان و أبو الياس، يوسف، (1980)، **قانون العمل**، ط1، (بلا دار نشر)، بغداد.

العابد، عدنان، (1971)، **الأجر في قانون العمل الجديد**، مجلة الحقوق لسنة 1971، (بلا عدد)

العابد، عدنان، (1978)، **أجر العامل في قانون العمل والضمان الاجتماعي**، مجلة العلوم القانونية والسياسة، مج1و2.

عاشور، أحمد صقر، (1986)، **إدارة القوى العاملة**، الدار الجامعية، القاهرة.

عبدالصبور، فتحي، (1985م)، **الوسيط في قانون العمل**، ج1، (بلا دار نشر)، القاهرة.

عبدالله بن ماجه، **سنن ابن ماجه**، الأحكام، باب أجر الأجراء، (نقل عن قرص مدمج CD).

العتوم، منصور إبراهيم، (1992م)، **شرح قانون العمل الأردني (دراسة مقارنة)**، (بلا دار نشر)، عمان.

العدوى، جلال علي وأنور سليم، عصام، (1995)، **قانون العمل**، منشأة المعارف، بالإسكندرية.

علوان، محمد يوسف، (2000م)، **القانون الدولي العام**، ط2، (بلا دار نشر)، عمان.

عمران، محمد السيد، (2000م)، **شرح قانون العمل رقم 137 لسنة (1981)**، دار المطبوعات الجامعية، القاهرة.

العمروسي، أنور، (1981-1982)، **قضاء العمال** ، ط2، (بلا دار نشر)، القاهرة.

العيدروس، عمر عباس، (1989)، **شرح القانون الاتحادي (رقم8 لسنة 1989) في شأن تنظيم علاقات العمل (دراسة مقارنة)**، (بلا دار نشر)، القاهرة.

غريب، بو خالفه، (د.ت)، **عنصر الأجر في علاقة العمل** ، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر (بلا دار نشر).

الفار، عبدالقادر، (1996)، **أحكام الالتزام (آثار الحق في القانون المدني)**، ط3، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.

فرج، توفيق حسن، (1986)، **قانون العمل اللبناني والمصري**، الدار الجامعية، القاهرة.

الفكهاني، حسن حسني، (1993-1994)، **المدونة القضائية في قوانين العمل**، ط1، الدار العربية للموسوعات، القاهرة.

قانون العمل الأردني، رقم 8لسنة 1996 وتعديلاته لسنة 2002.

قانون العمل المصري رقم 137 لسنة 1981.

قانون العمل لدولة الإمارات العربية المتحدة، رقم 8 لسنة 1980 وتعديلاته لسنة 1986.

القانون المدني الأردني، رقم (43) لسنة 1976.

القانون المدني المصري رقم (131) لسنة 1948.

كرم، عبدالواحد، (د.ت)، **قانون العمل في القانون الأردني**، ط1، مكتبة دار الثقافة، للنشر والتوزيع، عمان.

كيره، حسن، (1979)، **أصول قانون العمل (عقد العمل)**، ط3، منشأة المعارف بالإسكندرية.

اللصاصمه، د. عبدالعزيز، (1999)، **التعريف بالأجر وطرق حمايته**، بحث منشور في مجلة الحقوق، العدد الأول، السنة 23، الكويت.

محمود، همام محمد، (د.ت)، **قانون العمل (عقد العمل الفردي)**، دار المعرفة الجامعية، القاهرة.

مرقس، سليمان ،(1992)، **أحكام الالتزام**، ط2، دار الكتب القانونية (شتات)، القاهرة.

هاشم، هشام رفعت، (1990م)، **قانون العمل الأردني (تشريع، فقه، قضاء)**، ط3، (بلا دار نشر)، عمان.

ب – المراجع باللغة الفرنسية.

Gerard lyon, Caen, Jean (1980), Pelissier- (Les Grands Arrets De Droit Du Travail) – 2edition, Sirey.

G.H.Comerlyncket, Gerard Lyon, Caen, (1982), (Droit Du Travail)On Zieme Edition, Dalloze, Paris.

Jean, Claude Javillier, (1992), (Droit Du Travail) 4Edition, (L.G.D.J), Paris.

Du Code De Travail Francais – www.value click. tr.